



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACION

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

Regulación del otorgamiento de herramientas y jornada laboral en el
trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo, Lambayeque
2023

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Correa Vega, Manuel Demetrio (Código ORCID 0000-0002-1506-2074)

Asesor(a):

Mg. Diana del Rocío Vizconde Burga (Código ORCID 0000-0002-1736-7699)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Público y Privado

Pimentel, Perú 2023

ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Lolo Avellaneda Calligos**, Decano de la Facultad de Derecho y Educación ha realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de Similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el bachiller: **CORREA VEGA MANUEL DEMETRIO**.

Titulado: **"REGULACIÓN DEL OTORGAMIENTO DE HERRAMIENTAS Y JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO PARA GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO, LAMBAYEQUE 2023"**

Elaborado por el estudiante, **CORREA VEGA MANUEL DEMETRIO**. Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 10 de agosto del 2024

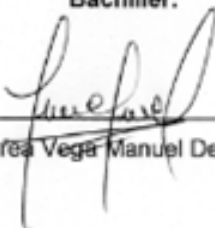


UNIVERSIDAD DE CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN
Dr. Lolo Avellaneda Calligos
DECANO

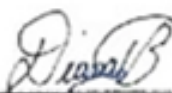
**REGULACIÓN DEL OTORGAMIENTO DE HERRAMIENTAS Y
JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO PARA
GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO, LAMBAYEQUE 2023**

Tesis presentada por el bachiller Correa Vega Manuel Demetrio, de la facultad de Derecho y Educación de la Universidad Particular de Chiclayo, para optar el Título profesional de Abogado

Bachiller:

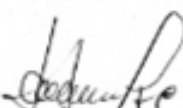


Correa Vega Manuel Demetrio



Ms. Diana del Rocio Vizconde Burga

Aprobado por:



Dr. Lolo Avellaneda Callirgos
Presidente



Dr. Óscar Benjamín Sánchez Cubas
Secretario



Dr. Deyvi Jahir Vera Álvarez
Vocal

DEDICATORIA

A Dios y a mi madre por su apoyo permanente constante para cumplir mis sueños. A todos los profesionales que hicieron posible mi formación como profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente al Dr. Lolo Avellaneda Callirgos por su apoyo constante en la formación como investigador. A todas los profesionales que hicieron posible la realización y culminación del presente trabajo de investigación y de mi desarrollo como profesional.

ÍNDICE

Índice de tablas.....	vi
Resumen	vii

Abstrac.....	viii
IINTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	7
METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo de Investigación	21
3.2 Diseño de la investigación.....	21
3.3 Categorías, sub categorías y matriz de categorización (matriz de consistencia).....	21
3.4 Escenario de estudio.....	23
3.5 Participantes	23
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7 Procedimientos de recolección de datos e informaciones.....	23
3.8 Rigor Científico.....	24
3.9 Aspectos éticos	25
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
Propuesta de Ley que modifica la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo respecto al otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral del trabajo	71
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78

Índice de tablas

Tabla 1 ¿Es necesario proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo?	29
---	----

Tabla 2 ¿Cuál es la normativa aplicable al Trabajo Remoto en el Perú?.....	33
Tabla 3 ¿Considera que las normas garantizan un adecuado desarrollo del Trabajo Remoto? Si, No ¿Por qué?.....	35
Tabla 4 ¿SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo controlan si se cumplen las normas sociolaborales respecto al trabajo remoto? Si, No ¿Por qué?	37
Tabla 5 ¿En los convenios de la OIT suscritos por el Estado peruano se ha previsto condiciones para el trabajo remoto? ¿Cuáles son?.....	40
Tabla 6 ¿Qué ha previsto la doctrina internacional respecto al Trabajo Remoto? ¿Cuáles son los autores que han profundizado sobre el trabajo remoto?	43
Tabla 7 ¿Qué ha previsto la jurisprudencia comparada respecto al Trabajo Remoto?.....	45
Tabla 8 ¿Cuál es la normativa aplicable que regula el otorgamiento de las herramientas de Trabajo en el Perú? ¿Son efectivas? Si, No ¿Por qué?	47
Tabla 9 ¿De qué manera SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo regula la supervisión del otorgamiento de las Herramientas de Trabajo?.....	50
Tabla 10 ¿Con qué Herramientas de Trabajo realizas el Trabajo Remoto?	53
Tabla 11 ¿Usted o la institución donde labora deben asumir el otorgamiento de las Herramientas de Trabajo? ¿Por qué?.....	55
Tabla 12 ¿Te parece que SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo realizan la supervisión de la jornada laboral en el desarrollo del Trabajo Remoto en el lugar donde se implementa?.....	58
Tabla 13 ¿En el Trabajo Remoto se respeta la jornada laboral? Sí, No ¿Por qué?.....	61
Tabla 14 ¿SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo a través de las normas garantizan el derecho al trabajo en el Trabajo Remoto?	64

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo Proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo. Utilizó la metodología cualitativa, considerando un diseño fenomenológico y la técnica de la observación directa del fenómeno, el fichaje y la entrevista. El instrumento fue la guía de entrevista, la cual se aplicó a diez profesionales relacionados con el campo del derecho. Se plantea una propuesta de

la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo.

Palabras clave: Trabajo remoto, derecho al trabajo, herramientas de trabajo, jornada laboral.

Abstrac

The objective of this study was to propose the regulation of the granting of work tools and the working day in remote work to guarantee the right to work. It used qualitative methodology, considering a phenomenological design and the technique of direct observation of the phenomenon, recording and interview. The instrument was the observation guide, recording and the interview guide, which was applied to

ten professionals related to the field of law. A proposal is proposed to regulate the provision of work tools and the working day in remote work to guarantee the right to work.

Keywords: Remote work, right to work, work tools, working day.

I. INTRODUCCIÓN

La **importancia** de esta investigación, radica en que al tener una norma jurídica que regule el otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral, las empresas y los trabajadores, podrán conocer, por un lado, las herramientas de trabajo que necesitan y, por otro lado, que están excediéndose en la jornada laboral establecida por ley. Para Atoche (2022), señala que el Trabajo Remoto; en adelante T.R, es una alternativa laboral en tiempo de pandemia.

En la **actualidad**, es necesario implementar normas jurídicas en su regulación, ejecución y supervisión por parte del Ministerio del Trabajo y otros organismos competentes, para protección de los derechos laborales. El Trabajo Remoto, para Soul (2020), citado por Atoche Pacherras et al. (2022), en varios países, se ha venido trabajando desde casa o desde cualquier espacio para su desarrollo, ya con la pandemia del COVID 19, se ha incrementado este porcentaje.

En el **ámbito internacional**, la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, es una representación dedicada a temas laborales en el mundo. La OIT ha aprobado numerosos convenios y recomendaciones que abarcan una amplia gama de cuestiones laborales, incluyendo los derechos humanos fundamentales, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo, las políticas de empleo, la formación profesional, la protección de la maternidad y la seguridad social, entre otros. (Díaz, 2008) .

En España, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia establece ciertas disposiciones para garantizar el derecho al trabajo remoto. Según esta ley, la empresa debe elaborar una política interna dirigida a todos los trabajadores, desde el puesto directivo hasta el último obrero, indicando todos sus derechos que le corresponden, especialmente, sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. Además, se preserva el derecho a desconectarse digitalmente para trabajos a distancia total o parcial, así como en el domicilio de las tecnologías de la información, con utilidad laborales. Las avenencias o pactos de un grupo de trabajadores deben establecerse todas las garantías del buen ejercicio al derecho

a desconectarse digitalmente, garantizando los tiempos de ocio. (Jefatura del Estado, 2021).

La Organización Mundial de la Salud, en adelante OMS y la OIT, han realizado informes y recomendaciones sobre el trabajo remoto y su impacto en la salud de los trabajadores. La OMS y la OIT enfatizan la importancia de proteger la salud de los trabajadores remotos y han recomendado medidas para lograrlo. Estas medidas incluyen: Establecer políticas y normas que promuevan un entorno de trabajo saludable y seguro para los trabajadores remoto, proporcionar asistencia en salud física como mental, psicológica y social a través de los distintos sistemas de salud, servicios de salud laboral capacitados, diseñados con programas especiales para el T.R que combinan la gestión del trabajo con las tecnologías de la información y la comunicación; en adelante TIC, para promover la comunicación efectiva entre los trabajadores y los trabajadores remotos, estableciendo plazos claros y resultados previstos y fomentar el respeto mutuo entre los directivos y los compañeros de trabajo remoto. (OMS y OIT, 2021).

En **América Latina**, la OIT, en su nota técnica sobre Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe, señala el teletrabajo no es un fenómeno completamente nuevo, ha aumentado significativamente en la región a raíz de la pandemia de COVID-19. Algunas las actividades podrían continuarse más fácilmente gracias agracias al teletrabajo. No todos los trabajadores podían utilizar este modo de trabajo. Los distintos profesionales, por ejemplo, los técnicos y los administrativos, tienen más posibilidades de realizar su trabajo desde casa. Esta modalidad de trabajo es un desafío para ser abordado, con la finalidad de mejorar los beneficios a las empresas como para los trabajadores. (Maurizio, 2021).

En el Portal Web Ankara-Mundo, sobre la investigación, se dispuso la implementación del Trabajo Remoto, para evitar el aumento de casos de COVID 19, por el motivo de que se reporta el primer caso se da el 26 de febrero, se da en el Brasil. Se trata de un empresario que regresó de un viaje a Italia. El Trabajo Remoto, se da de manera rápida porque se propagó desde China hasta el Brasil, reportándose como el primer caso. En este sentido, puso alerta a los presidentes de los distintos países para tomar medidas rápidas, no permitiendo que el COVID 19 traspase más fronteras, se implementa el Trabajo Remoto. (Emre, 2020).

En muchos países, se han promulgado leyes y regulaciones específicas para regular el trabajo remoto o teletrabajo. En Argentina, se ha modificado la Ley de Contrato de Trabajo, regulando los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador, en un trabajo a distancia. (Ley 27.555)

En el Portal BID – Mejorando vidas, en su investigación, se señala que en América Latina y el Caribe se estima que mientras que en 2019 solamente un 3 % de los trabajadores practicaban esa modalidad de trabajo remoto, ese número aumentó a entre 10% y 35% durante la pandemia. De acuerdo a la información vertida en el Portal BID – Mejorando vidas, el trabajo remoto aumentó durante la pandemia entre 10% a 35%, que inicialmente estaba en un 3%, es decir, aumentó casi el 32%. (Silva & Pavón, 2022).

En el Portal de las Naciones Unidas, en su noticia, precisa que las estimaciones preliminares de la OIT, indican el peor momento de la crisis, en el segundo trimestre de 2020, unos 23 millones de personas teletrabajaron en la región de América Latina, representando el 20 y 30%. Antes de la pandemia, la cifra era inferior al 3%, durante la pandemia del COVID 19 aumentó entre 17% y 27%. (ONU, 2021)

De acuerdo al informe Influencia de las TIC sobre la salud de los Trabajadores (Gil-Monte, 2017), México se encontraba entre los países que encabezaban la tendencia de actividad laboral mediante el trabajo remoto, para el 2017 el 2.5% de la población laboral activa en México trabajaba en modalidad remota. (Viu, s. f.)

En ámbito nacional, para Hinojosa (2020), la ministra de Salud, el 12 de marzo de 2020, enfatizó la importancia del aislamiento social. Ante ello, el gobierno prohibió los espectáculos públicos que congregaran a más de trescientas personas.

A partir de la pandemia por la COVID-19, en el Perú se creó la figura del "trabajo remoto", es una modalidad de trabajo flexible, en donde los teletrabajadores, prestan los servicios del empleador desde su casa. Así lo señala el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto Supremo N° 010-2020-TR y otras normas complementarias o modificatorias.

¿Pero por qué fue necesario crear la figura del trabajo remoto cuando en el Perú ya existía el teletrabajo desde el 2013?, se precisa en el portal ESAN BUSINESS: Antes de la pandemia, el teletrabajo solo era usado por 2000 de 4.2 millones de trabajadores registrados en planilla. Entre el trabajo remoto y el teletrabajo tienen similitudes, éste último, requiere el acuerdo con los trabajadores para asumir gastos, por ejemplo, pago del internet, etc., así como, otros beneficios laborales. (Lago, 2020).

En el **ámbito regional**, de acuerdo al Portal del diario La República, el 16 de febrero de 2021, en la inspección en los Juzgados de Paz Letrados, los trabajadores no cumplían con sus funciones del Trabajo Remoto. (La República, 2021).

Las **causas** del problema son que pese a tener similitudes con el trabajo remoto, el teletrabajo tiene características que no han permitido su eficacia en la pandemia del COVID 19, por ejemplo, desconexión digital, acuerdo con los trabajadores, compensación de gastos y seguridad laboral, etc.

Las **consecuencias** son inadecuada protección al trabajador frente a las actividades laborales que cumple, mermando los beneficios que el derecho al trabajo otorga al trabajador

De acuerdo a lo referido en la realidad problemática, el **problema de estudio** queda formulado de la siguiente manera ¿Es necesario proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo, Lambayeque 2023?, cuyos **problemas específicos** son los siguientes: ¿Cómo se está desarrollando el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú? ¿Existe un marco legal aplicable al trabajo remoto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada? ¿Cuáles son las herramientas de trabajo para ejecución de trabajo remoto? ¿Cuál es la situación actual de la jornada laboral en el trabajo remoto? ¿De qué manera el derecho al trabajo se subsume en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada?

En tal sentido, el Trabajo Remoto, al ser una nueva modalidad de trabajo en el caso peruano, necesita de la implementación de las normas jurídicas para su regulación, ejecución y supervisión por parte del Ministerio del Trabajo y otros

organismos competentes. EL trabajo de investigación tiene una **Justificación teórica**, se justifica en la revisión de la doctrina y jurisprudencia, en el derecho nacional y comparado respecto del Trabajo Remoto, aportando conocimiento y antecedentes para la realización de futuros trabajo de investigación, prediciendo mejorar la regulación de las herramienta y jornada laboral de trabajo en el trabajo remoto, en los trabajadores como empleadores. **Justificación práctica**, aporta información relevante sobre la correcta regulación las herramienta y jornada laboral de trabajo en el trabajo remoto, ya que, sirve de guía para que los empleadores y trabajadores conozcan que es lo que deben asumir, en la ejecución del Trabajo Remoto. Además, permite que otros investigadores tomen como referencia esta investigación para desarrollarlo con mayor profundidad. **Justificación metodológica**, aporta el instrumento de la guía de entrevista, diseñado y ejecutado para recoger información sobre la regulación de las herramienta y jornada laboral de trabajo en el trabajo remoto. Esto, va ha servir de referencia a otros investigadores para su utilización en futuros trabajos de investigación relacionados al Trabajo Remoto.

El objetivo general, Proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo. **Los objetivos específicos**, Diagnosticar el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú, Identificar el marco legal aplicable al trabajo remoto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada, Reconocer las herramientas de trabajo para ejecución de trabajo remoto, Analizar la jornada laboral en el trabajo remoto y Examinar el derecho al trabajo en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.

El **supuesto teórico general** es: ¿La regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto garantiza el derecho al trabajo? Asimismo, los **supuestos teóricos específicos**, son: 1) ¿El desarrollo del marco legal permite su aplicabilidad en el trabajo remoto? 2) ¿El marco legal permite subsumir al trabajo remoto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada?, 3) ¿Reconociendo las herramientas del trabajo se permite la adecuada ejecución del trabajo remoto?, 4) ¿La situación actual la jornada laboral no permite hacer cumplir las horas de trabajo en el trabajo remoto?,

5) ¿El derecho al trabajo se ha desarrollado en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada?

II. DESARROLLO

Para la realización del presente estudio, se toma en cuenta los siguientes antecedentes:

A nivel internacional, en España, se cita a María & Ledesma (2021) en su investigación “Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores”, su objetivo fue Identificar los efectos del teletrabajo sobre la salud laboral y la seguridad ocupacional de los trabajadores. Se basó en la metodología PRISMA, que consiste en considerar el análisis de los estudios empíricos y los estudios correlacionales, de caso, cualitativos, de cohorte y exploratorios. El resultado, es producto del análisis de los 14 artículos de investigación empírica, sobre el impacto del teletrabajo en el bienestar laboral. Se **concluye** que, los estudios analizados se agruparon en cuatro opiniones: Positivos (optimistas), negativos (pesimistas), ambivalentes (positivo y negativo) y los que aseguran que no es positivo ni negativo.

En México, I. MacRae & Sawatzky (2020) en su investigación “Trabajo Remoto: Personalidad y rendimiento. Resultados de la Investigación”, el objetivo fue evaluar mediante el indicador de rasgo de alto potencial (HPTI) el desempeño de los trabajadores como parte de su personalidad. La metodología se basó en comprender el éxito de los trabajadores remotos y que factores contribuyen. Se contó con 250 personas, 101 participantes para una encuesta y 149 participantes para una investigación cualitativa (presencial o virtual). Se **concluye** que, el trabajo remoto, está aperturado para una gran fuerza laboral, trayendo un abanico de posibilidades, como más opciones de trabajo y beneficios para los trabajadores remotos (...); desarrollando sus potencialidades con ayuda de los distintos recursos y su gente.

En México, Pinto López y otros (2022) en su investigación “Condiciones de acceso a la tecnología para el trabajo remoto en México en tiempos de pandemia por COVID-19”, el objetivo fue analizar las condiciones de acceso a la tecnología para el trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19. Empleó la metodología basada en un análisis comparando las distintas situaciones de trabajo en disímiles sectores económicos. Se aplica 1685 encuestas a trabajadores de diferentes sectores económicos, sus resultados muestran las condiciones de como

los trabajadores acceden a la tecnología durante aproximadamente 6 meses de confinamiento. Se **concluye** que con respecto a Tecnología / Conectividad, indica: Alrededor de 9 de cada 10 personas encuestadas usan su computadora, en muchos casos necesitan llevar la computadora a su casa para cumplir con sus funciones en el TR. (...). Además, la mayor parte de empresas facilitan las herramientas de comunicación necesarias para el desarrollo de su trabajo (...).

En Colombia, Villalba (2021) en su investigación “Regulación y Legislación del Trabajo Remoto en Colombia frente a países pioneros”, el objetivo fue comparar la legislación del trabajo remoto implementada en los países pioneros frente a Colombia. Se utilizó una metodología exploratoria, analizando libros, artículos y trabajos de grado. De las 150 normas analizadas de los diversos países de América Latina, sólo 9 normas jurídicas legalizan el trabajo remoto. La implementación del TR se realizó su regulación bajo leyes y decretos, algunos no implementaron el TR: Bahamas, Barbados, Nicaragua. Se **concluye** que, debido a la situación actual, las empresas demandan de esta nueva modalidad de trabajo; el TR, aumentando la carga laboral, así como, la implementación de las TIC.

A nivel Nacional, en Lima, Poma (2022) en su tesis “Competencias digitales en docentes de la educación superior universitaria en el trabajo remoto”, en el departamento de Lima. Su objetivo fue Interpretar cómo y cuáles son las competencias digitales en la gestión educativa de la educación superior universitaria. Empleó la metodología del enfoque cualitativo. En cuanto a la población, participaron los docentes universitarios, de los cuales cinco docentes fueron la muestra. Se **concluye** que, la habilidad para la gestión pedagógica, es entendida como el manejo de habilidades en tecnología, reflejándose en la creación de material digital, producto de su creatividad para mejorar la comunicación de sus contenidos.

En Piura, Reque (2020) en su tesis “El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020”. El objetivo fue determinar las limitaciones que se presentan por el Trabajo Remoto y las condiciones laborales en las Entidades públicas del Perú. La metodología empleada es no experimental, descriptivo y transversal. En la muestra se trabaja con tres profesionales del derecho con validación de juicios de expertos. Se **concluye** que, hay diferencias

entre la Ley del Teletrabajo y el Decreto de Urgencia N°26-2020 sobre el Trabajo Remoto y los trabajadores estatales no están preparados en el manejo de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus funciones desde sus casas (...), no permitiéndoles cumplir sus funciones.

En Arequipa, Peñafiel y Sonco (2021) en su tesis “Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020”. El objetivo fue analizar jurídicamente el trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria Covid 19 Arequipa-2020. La metodología fue un análisis dogmático argumentativo. La población estuvo conformada por los docentes del nivel secundario de colegios particulares del distrito de Hunter. Se **concluye** que, ha tenido un impacto positivo el empleo de las TIC en el desarrollo de las clases virtuales, como: conectando a más estudiantes para que no pierdan el año escolar, facilitando la comunicación entre profesores y estudiantes, así como, entre docentes y padres de familia. Lo negativo del desarrollo del TR en las escuelas, es que el docente, ocupado el tiempo libre de su vida personal y familiar, en hacer funciones propias del trabajo presencial.

En Lima, Mendoza (2020) en su investigación “Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas. Tuvo el objetivo determinar la existencia de los efectos colaterales y proponer garantías mínimas que protejan al teletrabajador de la amenaza de una precarización de derechos labores por parte de una implementación intempestiva del teletrabajo. La metodología se basó en el método de investigación explicativo, basándose en estudiar la eficacia de la normativa para regular el teletrabajo. Se **concluye** que, la protección de los derechos laborales del teletrabajador debe realizarse a través de ajustes o modificaciones de la normativa.

A nivel local, para Cieza (2022) en su tesis “Vulneración de los derechos laboral en el Trabajo Remoto del sector privado” en el departamento de Lambayeque. El objetivo fue determinar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores durante la aplicación del trabajo remoto en el sector privado. Su metodología fue aplicación de una investigación mixta con un diseño no

experimental. La población se conforma con los trabajadores del sector privado, cuya muestra son cinco empresas. Para recoger los datos se emplea como instrumento de la encuesta. Sus resultados arrojan que el 78% de los empleados dependientes están en desacuerdo con el trabajo remoto porque no se les respeta su jornada laboral. Se **concluye** que, en el sector privado, durante el tiempo que duró el trabajo remoto se han vulnerado los derechos laborales de los teletrabajadores, sobre todo su derecho a la desconexión digital.

Córdova (2022) en su tesis “Trabajo remoto y su impacto en la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020”. Su objetivo fue determinar si el trabajo remoto impacta en la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020. Su metodología tuvo un diseño no experimental. Los resultados demostraron que el trabajo remoto tuvo una influencia en la calidad de vida laboral. Se **concluye** que se pudo determinar que el trabajo remoto sí tiene un impacto moderado sobre la calidad de vida laboral de los docentes de las universidades privadas de la Región Lambayeque.

Vallejos y López (2021) en su tesis “Trabajo remoto y prestación de servicios a raíz de la emergencia sanitaria en la municipalidad de Lambayeque”. Su objetivo fue describir la relación de implementación del teletrabajo con la calidad de prestación de servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo al emplear el teletrabajo. Su metodología consistió en estudiar lo real del trabajo remoto y como se está implementando en los distintos servicios que presta la Municipalidad de Lambayeque a raíz de la emergencia sanitaria por el covid-19. Se **concluye** que, el teletrabajo resulta más rentable, generando mayor empleo, reduce gastos y mejora la productividad

Irigoyen Muñoz (2021) en su tesis “Estrategias del Trabajo Remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el gobierno Regional de Lambayeque”. El objetivo fue proponer estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en la institución en estudio. Su metodología empleada fue de tipo básica- no experimental y propositiva. Los resultados es el diseño de una propuesta denominada ET-GORE-Lambayeque. Se

concluye que, los expertos validan la propuesta y que sea ejecutada en el corto o mediano plazo.

La investigación consta de dos categorías: El trabajo remoto y el derecho al trabajo. En la sub categoría del Trabajo remoto, tenemos: Herramientas de trabajo y Jornada Laboral. Como sub categoría del derecho al trabajo, está el acceso al trabajo.

El Trabajo Remoto, Niles (1973), como se cita en Selma (2015), el término surgió en Estados Unidos, se refiere a cualquier manera de sustituir los desplazamiento que tengan relación con la actividad laboral por la TIC. Para De Carlos (2017), como se cita en Tapia (2020), en ese mismo año, el exingeniero de la NASA, plantea la propuesta de trabajar en casa con la finalidad de evitar el exceso de tráfico y los problemas de consumo de energía.

Ibarra y Gonzáles (2010), como se cita en Pinto López (2022), la flexibilidad en lo laboral, tiene sus inicios en la década de los ochenta cuando hay la necesidad de establecer otras formas de trabajo para mejorar: la productividad laboral, elevar los niveles de empleo y desarrollar una convivencia laboral entre los trabajadores.

Valdes, Castillo y Duran (2020), como se cita en Andrade (2021), es una necesidad para reducir costos, porque se trabaja desde casa. Para Pinto López et al. (2022), se realiza sin tener en cuenta un espacio u horario específico, es decir, se realiza en cualquier momento. Se adhiere, Osio (2010), como se cita en Cárdenas Tery (2021), las instituciones son más rápidas y diversas, además de reducir costos, como el pago de la energía eléctrica, acceso a internet, etc., (...)

Para los autores, sostienen que el Trabajo Remoto surge como una nueva modalidad del trabajo sin ir a la oficina, con la finalidad para reducir costos. Asimismo, el equilibrio con el trabajo, la familia y en lo personal, aumenta la lenidad, la productividad y reduce los largos tiempos para desplazarse. Finalmente, se reduce los costos fijos, en cuanto al pago de: luz, calefacción, conectividad a internet, reparación de dispositivos tecnológicos, etc.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, D.U que establece medidas

excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19”, en el artículo 16 del Título II, precisa lo siguiente respecto al Trabajo Remoto, es todo trabajo realizado con presencia física en el domicilio utilizando las TIC. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2020). Las características del Trabajo Remoto, Pinto López (2022), se realiza sin tener en cuenta un espacio ni horario específico, además, se realiza en cualquier momento del día.

Para los autores, el Trabajo Remoto, mejora en el equilibrio con la vida laboral, familiar y lo personal, aumenta la productividad y reduce los largos tiempos para desplazarse.

En el derecho comparado del Trabajo Remoto, se aporta algunos alcances en materia doctrinal, así tenemos:

En México, el 11 de enero de 2021, en el DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, en su artículo 311, define al Teletrabajo, como aquel trabajo que se realiza en el domicilio del trabajador (...). Asimismo, en la NOM-037 STPS y su relevancia en el Teletrabajo, se establece aspectos importantes, como: obligaciones del trabajador (cumplir con las instrucciones, informar los problemas, utilizar equipos y herramientas y participar en capacitaciones) y empleador (lista de teletrabajadores, proporcionar equipos, capacitaciones, supervisión y evaluación de riesgos) y los costos que se deben asumir. (Decreto: NOM-011-CONAGUA, 2021).

En Colombia, el 3 de agosto del 2021, se publica en el Diario Oficial N° 51.755 la Ley N° 2121, Ley del Trabajo Remoto, posteriormente ha sido actualizada el 27 de diciembre de 2023 en el Diario Oficial N° 52.621. Esta norma define al Trabajo Remoto, como una relación laboral, que no requiere la presencia física del trabajador en la empresa, además, debe utilizar las TIC. Adicionalmente, el empleador debe proporcionar todas las herramientas de trabajo necesarias y asumir los gastos del valor de la energía, internet y telefonía. (Diario Oficial No. 52.625 - 31 de diciembre de 2023).

En España, el 11 de julio de 2021, entra en vigencia la Ley N° 10/2021, Ley del Trabajo a Distancia. Con la pandemia el trabajo a distancia cuasi obligatoria a

través del artículo 5 del real Decreto – Ley 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al Covid – 19. En mencionada ley, en su artículo 2, considera el TR, como aquel trabajo, que se realiza fuera del centro laboral, se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por estas, durante o parte de su jornada. La Ley 10/2021, busca regular el equilibrio de la utilización de las tecnologías, tener un marco normativo que regule la igualdad de trato, jornada laboral y el derecho a desconectarse digitalmente. (Jefatura del Estado Español, 2021)

Las **Herramientas de Trabajo**, Guzmán (1986), como se cita en Ochoa (2016) , define las herramientas de trabajo como todo aquel objeto que el trabajador utiliza para desarrollar su trabajo. En esa misma línea, tenemos a Andrade (2009), como se cita en Ochoa et al. (2016), expone una definición extensa al indicar como todo aquel instrumento resistente que sirven para realizar oficios u obras para todos los trabajadores.

De acuerdo a los autores, están de acuerdo que las Herramientas de Trabajo, es cualquier material físico u objeto que utilice el trabajador para realizar sus funciones para la empresa que trabaja. Asimismo, es todo aquel material duro y resistente que permita realizar actividades a los artesanos y trabajadores.

Las herramientas digitales, para Doran & Ryan (2014) año tras año, recibimos una ola de innovaciones tecnológicas, que ya las diversas organizaciones han tenido que cambiar sus formas de trabajo de manera radical y progresiva. Asimismo, Barnier & Chekkar (2018), ponen de manifiesto los impactos que pueden tener las nuevas tecnologías sobre las relaciones humanas en las organizaciones. En tal sentido, es cierto lo que indican los autores, el impacto de las nuevas tecnologías son positivas y negativas sobre las relaciones humanas.

EL acceso a internet, para Lage (2021), señala que, en el Trabajo Remoto, es necesario de la utilización de las herramientas digitales con conexión a internet para que el trabajador pueda cumplir con las tareas asignada por su empleador.

Las competencias digitales, Laia (2010), la competencia permite evaluar todo aquel rendimiento superior a lo requerido en el trabajo. En esa misma línea McClelland (1973), citado por Laia et al. (2010), lo relaciona con la eficacia que se

realiza un trabajo. Instefjord y Munthe (2017), la demanda de docentes digitalmente competentes está evolucionando, es por ello, a través de los nuevos enfoques, las TIC se han integrado al campo educativo. La manera como se integra y usa las herramientas digitales en el campo educativo implica tener un conjunto de habilidades genéricas y específicas de la propia profesión docente. (Lund y otros, 2014).

Para los autores, el acceso a internet y las competencias digitales, independientemente del trabajo que realices, son imprescindibles para el Trabajo Remoto.

Las herramientas de operatividad, para la Real Academia Española (2023), más adelante RAE, es aquella capacidad para poder realizar una función. Para Gómez (2017), la operatividad está relacionada con la obtención de un producto o la prestación de un servicio.

La conectividad, para Sarmiento (2021), aporta con la siguiente definición de conectividad en una empresa, es la manera como en un negocio se comunica con los actores de su empresa: empleados, clientes o proveedores. Para Ortiz y otros (2018), considera la siguiente definición para la conectividad, es aquella capacidad que tiene un servidor, ordenador o punto de red de estar conectado con otro en cualquier espacio geográfico donde se encuentre.

Para los autores, señalan que la conectividad se da entre ordenadores, servidores, punto de red o de telecomunicaciones, desde distintos lugares de acceso. La conectividad en el Trabajo Remoto, considero en primer plano porque se debe establecer un conjunto de equipamientos y servicios que permitan a los trabajadores acceder sin ninguna dificultad a las herramientas digitales dispuestas para su trabajo.

Los dispositivos, Foucault (1975) citado por Moro (s/f) es una especie de ovillo o madeja, un conjunto multilíneal.

Las aplicaciones móviles, López (2015), citado por Serpa (2020) la palabra Aplicación deriva del vocablo latino applicatio, haciendo referencia a la acción de

aplicar o aplicarse. Cuello y Vittone (2013) las aplicaciones son llamada también apps, son un software que van en los dispositivos móviles.

El Software, Pressman (2010), son los programas que se ejecutan en la computadora de cualquier tamaño y estructura.

El Hardware, para Moes (2023), está conformado por todos los elementos físicos de un dispositivo, por ejemplo, mouse, teclado, etc.

Lo que indica Gómez (2017), es importante debido a que, las herramientas de operatividad, están orientadas a cumplir una función, en este caso, la ejecución mismo del Trabajo Remoto. Los trabajadores hacen uso de ellas para poder cumplir con las funciones encomendadas de sus empleadores.

Las herramientas en soporte técnico, Green Maggie (2015), citado en el Portal Web del Centro de Atención al Usuario del Servicio Central de Informática de la Universidad de Málaga), lo define como aquellas unidades creadas para ayudar a la configuración de un ordenador, en resolver problemas e instalar el software.

La **Jornada Laboral**, Álvarez (2009), es aquel tiempo en donde el trabajador cumple funciones para el servicio del empleador. Entretanto, para Julián Arturo de Diego (s/f), citado por Rodríguez (2018), es aquella disposición de tiempo en donde el trabajador realiza servicios, obras o actos en beneficio del empleador. De igual manera, según Miyagusuku (2011), se refiere al trabajo diario, por semana, por quincena o mensual, en donde el que trabaja pone su mano de obra o conocimiento a favor del empleador.

Los autores, coinciden, que la Jornada Laboral, es aquel periodo de tiempo, en donde el trabajador realiza funciones, servicios, obras o actos, en beneficio del empleador.

El **derecho al trabajo**, Boza (2014), es una relación entre lo jurídico y economía de carácter contractual entre el trabajador y el contrato de trabajo, en donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador a cambio de un pago.

De la Cueva (2007), es aquella norma que se propone realizar la justicia social. También Borrel y Cavazos (2006), citado por Coronel (2019), el derecho al trabajo es autónomo, pero a la vez, se relaciona con otros derechos, como:

Derecho Constitucional, respaldado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú (en adelante CPP), en donde, el trabajo en sus diferentes modalidades es objeto de atención por parte del Estado. Derecho a la Seguridad Social, se da cuando tienes un trabajo estable, para poder acceder al Seguro Social, tal como lo indica, el artículo 10 de la CPP. Derecho Civil y Procesal Civil, ante el despido arbitrario del trabajador, este recurrir al Poder Judicial para su reposición o indemnización, amparado en el artículo 27 de la CPP. Derecho Penal, ante el incumplimiento de un orden judicial relacionado con el cumplimiento de derechos laborales para el trabajador, se tipifican como delito para los funcionarios.

Finalmente, Landa (2017), indica que los alcances del derecho al trabajo tienen una dimensión subjetiva (acceso al trabajo y protección frente al despido arbitrario) o individual y una dimensión objetiva o institucional.

Coinciden los autores, que el derecho al trabajo, es una relación contractual que se da entre el empleador y el trabajador, protegiéndolo de cualquier tipo de despido. Al mismo tiempo, el derecho al trabajo, se relaciona con otro tipo de derecho, como protección al trabajador.

Las fuentes del derecho al trabajo, Pache (2020), es toda aquella fuente de origen donde salen las normas para proteger los derechos laborales. Es así, que, en la norma española laboral, en su artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), considera diversas fuentes relacionadas con lo laboral, que son extensivas al derecho laboral. Entre las fuentes del derecho al trabajo tenemos:

La Constitución Política del Perú, nuestra Carta Magna, es la primera fuente del derecho al trabajo, considerado en el: artículo 2, inciso 2,3,14,15, 24 b) y h), de acuerdo a este artículo, en el derecho al trabajo, todos somos iguales ante la ley, libertad de expresión, ser contratados para fines lícitos y trabajar libremente. Asimismo, no estamos sometidos a trabajos de servidumbre ni ser víctimas de cualquier tipo de violencia dentro del centro de trabajo. Del 22 al 29, estos artículos garantizan que el Estado, es el único que protector el derecho al trabajo, a través, de políticas que establezcan remuneraciones equitativas, las ocho horas diarias de trabajo, igualdad y oportunidad para todos, protección ante el despido arbitrario, interpretación favorable al trabajador, participar de sindicatos y utilidades de la empresa.

Los tratados internacionales, tenemos a las Normas de las Naciones Unidas (ONU). Los artículos que se relacionan con el derecho al trabajo, tenemos: En el artículo 4, se establece que está prohibido un trabajo bajo esclavitud y servidumbre. En el artículo 23, señala que toda persona puede acceder a un trabajo de su elección sin discriminación, producto de su trabajo, tiene derecho a una remuneración y a formar sindicatos. Las Normas de la Organización de Estados Americanos (OEA), los artículos que se conectan con el derecho al trabajo, tenemos: En el artículo 6, está prohibido todo tipo de trabajo que vulnera la dignidad humana, por ejemplo, esclavitud, servidumbre, etc. Asimismo, todo trabajador tiene libertad de formar asociaciones y sindicatos. Las Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son convenios utilizados como instrumentos creados para ser referentes jurídicamente en los países que lo suscribieron. En el Convenio N° 87, protege el derecho a la libre agrupación sindical. En el Convenio N° 98, se aplican los principios del derecho sindical y de negociación colectiva. En el Convenio N° 95, se dictan medidas para la protección de los derechos al trabajo en la maternidad.

Las Sentencias del Tribunal Constitucional, en el EXP. 0008-2005-AI/TC, en su fundamento 18, establece que, con el trabajo, hay una transformación de la naturaleza y producción en algo útil, asimismo, permite que las personas se realicen como tal, dejando huella en lo que hace, teniendo una manera de sustentarse. Asimismo, en el EXP. 1124-2001-AA/TC, en su fundamento 12, establece que el Estado peruano, permite que cualquier ciudadano con mayoría de edad pueda acceder a cualquier puesto de trabajo, recibir una remuneración y no ser despedido, sino, por causa justa.

Las Reglamentaciones de la Autoridad Administrativa del Trabajo, tenemos a la Ley N° 30036 (05/06/2013), Ley del Teletrabajo, Ley que regula el teletrabajo en las entidades de la administración pública y empresas privadas para un trabajo decente. El Decreto supremo N° 017-2015-TR (03/11/2015)., Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. La Ley N.° 31572 (07/09/2022), Ley del Teletrabajo, La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente. El

Decreto supremo N° 002 - 2023-TR (26/02/2023), el reglamento precisa sobre la regulación de la prestación de servicios en el teletrabajo en entidades de la administración pública, así como en las empresas privadas. El Decreto supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002), Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. El Decreto supremo N° 004-2006-TR (06/04/2006), Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.

Los Convenios Colectivos, Montoya (1997), nacen de un acuerdo o pacto entre las partes, que se establece una relación jurídica entre los trabajadores (organizaciones u asociaciones sindicales) con sus empleadores. Todo convenio colectivo tiene su base legal en el art. 28 de nuestra Carta Magna, reconociendo a la negociación colectiva y su fuerza vinculante. Es por ello, en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en su art. 42, se precisa que, la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes. Asimismo, en el art. 43, que el convenio colectivo, de pleno derecho modifica algunos aspectos de la relación de trabajo.

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, en el año 2016, entró en vigencia la Ley, 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, todo empleador que tiene 20 o más trabajadores debe de tener Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de obligatorio cumplimiento. Además, establece que toda empresa con 100 o más trabajadores, debe de contar con un Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo a los dispuesto en el D.S. 03991 – TR. Este Reglamento Interno de Trabajo, es de pleno conocimiento de los trabajadores, así como, su modificación de su contenido.

Las características del Derecho al Trabajo, la Dirección de Planificación y Desarrollo Online - INCAP Online (2018), resalta la importancia del derecho al trabajo en las siguientes características: Es reciente, es realista y evolutivo, es tutelado, es de orden público, es universalista, es mixto, es autónomo y especial. De acuerdo al autor, el derecho al trabajo, en el caso peruano se empieza a partir del reconocimiento de las ocho horas diarias para todos los trabajadores. Al pasar de los años, son reconocidos y tutelados más derechos laborales en la Carta Magna y en distintas normas jurídicas.

Los elementos de la relación laboral en el derecho al trabajo, son clasificados según Neves (s/f) a: La Prestación personal, la subordinación y la remuneración, tenemos:

La Prestación Personal, se concretiza en el artículo 5 del TUO del DL 728, es considerado toda prestación de servicio personal y directa, solo debe ser realizada por el trabajador como persona natural. De acuerdo a lo que señala la norma, es una prestación personalísima, es decir, cada trabajador realiza sus propias funciones, no derivándolas a otras personas.

La Subordinación, está concretizada en el artículo 9 del TUO del D.L. 728 estableció lo siguiente: El trabajador presta sus servicios o mano de obra a servicio del empleador, éste último, tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dar funciones y sancionar ante cualquier incumplimiento de las tareas por parte del trabajador.

La Remuneración, está concretizada en el artículo 6 del TUO del D.L. 728, es toda aquella remuneración que el trabajador recibe de su empleador, por sus servicios o mano de obra, como puede ser: dinero o en especie (...). Asimismo, en el artículo 24 de la Constitución de 1993, se establece que el trabajador debe recibir por el trabajo realizado una remuneración equitativa y suficiente, que colme sus expectativas para él y su familia.

La primacía de la realidad, es un principio del derecho al trabajo, considerado por el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el Expediente 1944-2002-AA/TC, declaró lo siguiente: [...] en caso de incongruencia entre los hechos y los documentos, debe primar los hechos (fundamento jurídico 3). De acuerdo, a este fundamento, a pesar de que no haya un contrato de trabajo, pero se dan estos tres elementos de la relación laboral, este principio permite reconocer que existe vínculo laboral.

El **acceso al trabajo**, tal como lo señala el Tribunal Constitucional, en el Expediente 1124 – 2001 – AA/TC, el acceso al trabajo está respaldado en el artículo 22º de la CPP, que implica acceder a un trabajo digno de libre decisión, sin ser despedido, si no, por causa justa.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, comentando el artículo 6º, indica en el numeral 1, todos los Estados, que son parte de este pacto, deben garantizar que toda persona tenga la oportunidad de trabajar, en el que, de manera libre elijan. Asimismo, en el numeral 2, el Estado, para garantizar la continuidad en el trabajo, debe establecer políticas públicas, orientadas a la formación de los trabajadores, garantizándoles seguridad laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

En esta investigación se utilizó un enfoque cualitativo, Narvaez Marytere (2020), el enfoque cualitativo, busca la comprensión con mayor profundidad de un fenómeno dentro de su entorno natural. En esta misma línea de investigación, Vivanco (2022), el enfoque cualitativo garantiza obtener resultados confiables que nos permiten interpretar adecuadamente las situaciones problemáticas estudiadas.

3.2 Diseño de la investigación

Para Castillo (2021), los investigadores, en el diseño fenomenológico, su finalidad es comprender los significados basados en la experiencia que sucede en un entorno. Se pretende conseguir datos ricos y complejos del fenómeno tal como se presente en un entorno.

3.3 Categorías, sub categorías y matriz de categorización (matriz de consistencia)

Giesecke, (2020), es un soporte en físico que permite sistematizar, analiza y comprender de manera integral los fenómenos , hechos, situaciones y sujetos que la integran en su naturaleza y estructura.

UD

Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Problema	Objetivo General	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
¿Es necesario proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo, Lambayeque 2023?	Proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo.	Diagnosticar el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú.	Trabajo Remoto	Herramientas de trabajo
		Identificar el marco legal aplicable al trabajo remoto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.		
		Reconocer las herramientas de trabajo para ejecución de trabajo remoto.		Jornada laboral
		Analizar la jornada laboral en el trabajo remoto.	Derecho al trabajo	Acceso al trabajo
		Examinar el derecho al trabajo en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.		

3.4 Escenario de estudio

Para Silesmaria (2020), es el espacio de donde se obtiene toda la información relevante para el investigador, por ello, es necesario reflexionar sobre el mejor lugar para obtener información. Un buen escenario se caracteriza por ser asequible, es decir que no se presente ninguna dificultad para obtener la información posible.

3.5 Participantes

Para Ruiz (2021), la selección de participantes es una de las fases fundamentales en la investigación educativa y social, independientemente de que el enfoque del estudio sea cualitativo, cuantitativo o mixto.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Arroyo y otros (2009) citado por Alegre (2022) las técnicas e instrumentos de recolección de datos, permiten ejecutar un conjunto de acciones dentro de un periodo de tiempo. En este contexto, se utilizó el fichaje, la observación y la entrevista, como técnicas del enfoque cualitativo, para el recojo de información que se encuentran en los libros digitales y físicos y, la que manifestaron de manera voluntaria los participantes.

3.7 Procedimientos de recolección de datos e informaciones

En la presente investigación se utilizó el método analítico, para Sampieri (2008),

Es aquel método de investigación que consiste analizar parte por parte para llegar al todo, observando las causas, naturaleza y los efectos. En esa misma línea, se realizó una descomposición del objeto de estudio, a través del análisis de objetivo por objetivo, considerando diversas fuentes bibliográficas o documentales y de lo que opinaron los participantes. Para ello, se realizó las siguientes acciones:

- Se analizó el comportamiento del Trabajo Remoto a causa de la pandemia del COVID 19 en un contexto nacional e internacional.
- Se diagnosticó el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú partiendo de los antecedentes nacionales e internacionales.

- Se identificó el marco legal aplicable al trabajo remoto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada tomando en cuenta las fuentes bibliográficas relacionadas con el tema de investigación.
- Se identificó las herramientas del Trabajo Remoto a través de las opiniones de los especialistas en derecho laboral y los trabajadores del sector.
- Se examinó el derecho al trabajo teniendo en cuenta la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.

Del mismo modo, se realizó un análisis de distintos documentos, bibliográficos y digitales, con información relevante para sustentar las afirmaciones consideradas en los objetivos de la investigación a base de las acciones de lectura, síntesis y representación de cada uno de los documentos.

Así también, de acuerdo al texto anterior, en base a la técnica del fichaje, se sistematizó los sustentos de la teoría, utilizándose fichas textuales, en las que se describieron ideas y conceptos de mayor importancia de los textos utilizados en esta investigación; y bibliográficas, a fin de registrar los datos de los libros, artículos o tesis encontrados.

3.8 Rigor Científico

Para Johnson, Adkins y Chauvin (2020), uno de los aspectos que afecta a credibilidad de la investigación es la redacción de los textos de manera honesta y transparente, evitando todo sesgo cargado de subjetivismo, así como, la confusión en el desarrollo de la investigación. En concordancia con ello, Guba (1981) citado por Suárez y Jiménez (2006), recomienda cuatro criterios fundamentales para lograrlo, en la presente investigación se considerarán los siguientes criterios de rigor científico:

- Credibilidad o valor de verdad, denominada máxima validez, para ello, se recogió la información tal como el participante manifestó.
- Transferibilidad o aplicabilidad, la información facilitada por los participantes abogados de profesión, se realizó a través de la entrevista, con preguntas relacionadas con el derecho laboral. Los participantes fueron elegidos por el tesista, teniendo en cuenta el perfil de acuerdo a la investigación.

- Dependencia, se concretizó al tener en cuenta los perfiles de los participantes, tuvieron conocimiento del objeto de la investigación, reflejando sus conocimientos previos al tema.
- Confirmabilidad, la presente investigación se realizó con 10 participantes, abogados especialistas en derecho laboral, quienes son un público objetivo.

3.9 Aspectos éticos

La investigación de un fenómeno o suceso requiere que el investigador tenga conocimiento de la investigación, así como de la metodología que empleará, que le conlleven a respetar las reglas y normas éticas establecidas en la búsqueda de la solución al problema científico. Ortiz, Arias & Pedrozo (2018), citado por Espinoza (2020). Todo investigador debe asumir un compromiso ético con los participantes, respetando sus derechos humanos (Ocaña & Reyes, 2017). Lo dicho por los autores, se relaciona con la investigación, al momento, que el investigador, hace uso de la ética como base científica cuando indagó, es decir, recogió todos los datos de los libros (físicos o digitales) y de las entrevistas a los participantes, sin suprimir, ni aumentar ni modificar. Mas bien, se indicó, a quién pertenece cada uno de los datos obtenidos en la indagación, es por ello, que la redacción del presente proyecto se realizó utilizando las normas APA 7ma edición, citando y parafraseando los libros digitales y físicos, así como las revistas físicas e internet que se buscaron de la biblioteca de la universidad y biblioteca virtual.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presenta la información recogida de los participantes, a partir de la guía de entrevista:

4.1. Respecto al Objetivo General

- Proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo.

Tabla 1

¿Es necesario proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿Es necesario proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo?	Rosa: Si, porque el trabajador debe ser dotado de las herramientas del trabajo por la empleadora ya que es para el objeto social de la misma, deviniendo inadmisibles la compra o alquiler de dichas herramientas con su peculio. De	En relación a la pregunta sobre si existe regulación para el trabajo remoto y si es necesario implementarla, hay diferentes opiniones entre los participantes. Algunos consideran que sí existe normativa al respecto, pero que la

otro lado, también debe haber una norma expresa que fijé la jornada laboral en la modalidad del trabajo remoto que debería ser por debajo de las 8 horas, teniendo en cuenta que es un trabajo no directo.

Marlene: Si.

Magali: Si, porque hay dudas donde existiría un accidente de trabajo en esa modalidad laboral.

José: Es importante señalar que la regulación debe ser equilibrada para no restringir innecesariamente la flexibilidad que el trabajo remoto puede ofrecer. Debe fomentar un entorno laboral justo, seguro y productivo para todos los involucrados. La implementación efectiva de regulaciones dependerá de la

deficiencia está en velar por su cumplimiento. Otros mencionan la importancia de una regulación equilibrada que no restrinja innecesariamente la flexibilidad que el trabajo remoto puede ofrecer, y que fomente un entorno laboral justo, seguro y productivo para todos los involucrados. Además, se destaca la necesidad de contar con instituciones que verifiquen el cumplimiento de la regulación y protejan los derechos laborales de los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

colaboración entre empleadores, empleados y autoridades laborales.

Eliana: Si.

Derling: Sí, existe normativa sobre eso, la deficiencia es en velar por su cumplimiento.

Vanessa: Adicional de la regulación normativa se requiere instituciones que verifique su cumplimiento con una fiscalización que debería ser SUNAFIL, sin embargo, las denuncias en materia laboral son excesivas que por eso dicha institución no tiene capacidad para poder supervisar si se cumple o no con la norma por ello considero que deben crearse otros sistemas de control para proteger los derechos laborales de los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

Eleo: Que se de bajo nuestra realidad

Sara: Si.

Jorge: Creo que es aplicable la
regulación común.

Total

10

4.2. Respecto al Objetivo Específico 1

- Diagnosticar el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú.

Tabla 2

¿Cuál es la normativa aplicable al Trabajo Remoto en el Perú?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿Cuál es la normativa aplicable al Trabajo Remoto en el Perú?	<p>Rosa: Ley 31572.</p> <p>Marlene: Decreto de Urgencia 115_2021.</p> <p>Magali: En la actualidad ya no hay trabajo remoto. Ahora está vigente el teletrabajo (Ley 31572).</p> <p>José: Hasta mi última actualización en enero de 2022, la normativa específica para el trabajo remoto (o teletrabajo) en el Perú se encuentra regulada principalmente por el Decreto Legislativo N.º 1310, publicado el 03 de enero de 2017. Este decreto</p>	<p>De acuerdo a la opinión de los participantes, el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú, para Rosa, Magaly, Eliana, Derling, José y Vanessa (2024), está en la Ley del Teletrabajo N° 31572. En cambio, para Marlene y Sara (2024), está en el Decreto de Urgencia N° 026 – 2020 y N° 115 – 2021. Finalmente, Eleo y Jorge (2024), indican la base legal en el Decreto Legislativo N° 16578, 728, 276 y 1057.</p>

establece las condiciones y requisitos para la implementación del trabajo remoto en el país.

Eliana: Ley del trabajo remoto.

Derling: Ley N° 31572.

Vanessa: Ley 31572.

Eleo: 16758.

Sara: Decreto De Urgencia 026_2020.

Jorge: DL 728, 276, 1057.

Total

10

Tabla 3

¿Considera que las normas garantizan un adecuado desarrollo del Trabajo Remoto? Si, No ¿Por qué?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
<p>¿Considera que las normas garantizan un adecuado desarrollo del Trabajo Remoto? Si, No ¿Por qué?</p>	<p>Rosa: No, debería ser más flexible en cuanto a los requisitos.</p> <p>Marlene: Si, reducen temas económicos.</p> <p>Magali: En teletrabajo si porque se garantiza el cumplimiento de Jornada laboral y las horas extras de labor.</p> <p>José: Si las normas son bien diseñadas, adaptativas y se implementan adecuadamente, pueden ser fundamentales para garantizar un adecuado desarrollo del trabajo remoto. Sin embargo, es importante que estas normas se ajusten a la realidad cambiante del trabajo y promuevan un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de los derechos laborales.</p>	<p>De acuerdo a la opinión de los participantes, las normas garantizan o no, un adecuado desarrollo del Trabajo Remoto: Sí, para Marlene, Magali, José, Eliana, Eleo, Sara y Jorge (2024), porque reducen temas económicos, garantiza el cumplimiento de jornada laboral y las horas extras de labor, y establecen los lineamientos del trabajo remoto. No, para Rosa, Derling y Vanessa (2024), porque, la norma no es flexible, no logran garantizar que en realidad esta se cumpla y no hay protección laboral en materia de seguridad y salud.</p>

Eliana: Si porque establecen los lineamientos del trabajo remoto.

Derling: No, las normas prevén un adecuado desarrollo; sin embargo, no logran garantizar que en realidad esta se cumpla, se respete los horarios, se respete la entrega de materiales o el empleador reconozca dichos gastos.

Vanessa: No, sobre todo en materia de seguridad y salud.

Eleo: Si, porque puede apoyar a quienes no pueden acudir presencialmente.

Sara: Si, por q esas normas fueron dadas por el gobierno.

Jorge: Porque todo trabajo está sujeto a metas.

Total

10

Tabla 4

¿SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo controlan si se cumplen las normas sociolaborales respecto al trabajo remoto? Si, No ¿Por qué?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo controlan si se cumplen las normas sociolaborales respecto al trabajo remoto? Si, No ¿Por qué?	<p>Rosa: No, es difícil hacerlo por lo que se desarrollan en un contexto de privacidad como es el domicilio del trabajador.</p> <p>Marlene: No, debe ser la fiscalización en las empresas.</p> <p>Magali: Conforme al Principio de primacía a la realidad no controlan o supervisan las casas de los trabajadores donde desarrollan sus funciones laborales.</p> <p>José: Mi conocimiento se detiene en enero de 2022, y la información específica sobre las actividades actuales</p>	De acuerdo a la opinión de los participantes, respecto a las acciones de fiscalización por parte de SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo en el cumplimiento de las normas sociolaborales en el Trabajo Remoto, para Rosa, Marlene, Magali, José, Derling y Vanessa (2024), no cumplen con las acciones fiscalizadoras porque se da en un contexto de privacidad del trabajador. En cambio, para Eliana, Eleo, Sara y Jorge (2024), si cumplen con las acciones de fiscalización.

de SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) y el Ministerio de Trabajo en Perú puede haber cambiado desde entonces. Hasta mi última actualización, SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo en Perú están involucrados en supervisar y garantizar el cumplimiento de las normas laborales, incluyendo aquellas relacionadas con el trabajo remoto.

Eliana: Si porque realizan fiscalizaciones.

Derling: No, lamentablemente son pocos los trabajadores en esta modalidad que denuncian dichos casos de vulneración de la norma, así como Sunafil siga estrictamente un registro de las personas bajo esta modalidad para programar algún tipo de supervisión.

Vanessa: No, por la falta de capacidad operativa.

Eleo: Si, porque es rol.

Sara: Si, por e trabajo remoto hacían visitas en el lugar donde realizadas el trabajo roto.

Jorge: Son entes fiscalizadores.

Total

10

4.3. Respecto al Objetivo Específico 2

- Identificar el marco legal aplicable al Trabajo Remoto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.

Tabla 5

¿En los convenios de la OIT suscritos por el Estado peruano se ha previsto condiciones para el trabajo remoto? ¿Cuáles son?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿En los convenios de la OIT suscritos por el Estado peruano se ha previsto condiciones para el trabajo remoto? ¿Cuáles son?	<p>Rosa: La OIT se ha pronunciado por recomendaciones en cuanto a los beneficios del teletrabajo con relación al mayor rendimiento laboral.</p> <p>Marlene: Home office y Call center.</p> <p>Magali: No de forma específica tanto en el remoto ni en el actual teletrabajo.</p> <p>José: Es recomendable revisar las leyes laborales nacionales y los convenios ratificados por el Estado peruano en relación con la OIT para obtener</p>	La mayoría de los participantes, desconocen los convenios de la OIT suscritos por el Estado peruano, sin señalar, normativa relacionada a las condiciones para la realización del trabajo remoto.

información precisa y actualizada sobre las condiciones específicas para el trabajo remoto en Perú. Esto podría incluir disposiciones sobre horas de trabajo, seguridad laboral, compensación, entre otros aspectos relacionados con el trabajo remoto.

Eliana: No conozco.

Derling: Respeto a la intimidad, a trabajar en un horario determinado y poder desconectarse cumpliendo dicho horario, el empleador debe otorgar los equipo y material de trabajo, debe costear el consumo de energía, internet, entre otros por realizar dicho trabajo, mantener los mismos derechos, un trato igualitario, no ser discriminado, etc.

Vanessa: Desconozco.

Eleo: No lo se.

Sara: Si se ha previsto.

Jorge: Al ser una norma convencional, 8 horas diarias.

Total

10

Tabla 6

¿Qué ha previsto la doctrina internacional respecto al Trabajo Remoto? ¿Cuáles son los autores que han profundizado sobre el trabajo remoto?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
<p>¿Qué ha previsto la doctrina internacional respecto al Trabajo Remoto? ¿Cuáles son los autores que han profundizado sobre el trabajo remoto?</p>	<p>Rosa: Se desconoce.</p> <p>Marlene: Eurofound.</p> <p>Magali: No.</p> <p>José: En cuanto a los autores que han profundizado en el trabajo remoto, hay una serie de expertos, académicos y profesionales que han contribuido con sus investigaciones y escritos sobre este tema. Algunos de los autores prominentes pueden variar según la disciplina, pero algunos ejemplos incluyen.</p>	<p>La mayoría de los participantes, desconocen las normas jurídicas aplicables al Trabajo Remoto en el ámbito internacional. Además, no mencionan autores que la sustentan.</p>

Eliana: No conozco.

Derling: Las antes referidas en el punto 4, desconozco los autores que han profundizado el tema.

Vanessa: El trabajo remoto en otros países se viene aplicando y su regulación es más estricta respecto al cumplimiento en las funciones de los trabajadores en esta modalidad, a diferencia de la legislación peruana que es bastante limitada en varios aspectos.

Eleo: No lo sé.

Sara: Si ha previsto la doctrina internacional.

Jorge: Se respetó el horario legal con los beneficios correspondientes.

Total

10

Tabla 7

¿Qué ha previsto la jurisprudencia comparada respecto al Trabajo Remoto?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿Qué ha previsto la jurisprudencia comparada respecto al Trabajo Remoto?	<p>Rosa: Aplicación de la norma favorable al trabajador.</p> <p>Marlene: Tabla de compensaciones.</p> <p>Magali: Que es una generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomos.</p> <p>José: Derechos del trabajador: En muchos lugares, la jurisprudencia se ha centrado en garantizar que los derechos de los trabajadores no se vean comprometidos por el trabajo remoto. Esto incluye cuestiones como el derecho</p>	De acuerdo a la opinión de los participantes, lo que ha previsto la jurisprudencia comparada respecto al Trabajo Remoto, para Rosa, Marlene, José y Jorge (2024), consideran: 1) Normas favorables a los trabajadores. 2) Tabla de compensaciones. 3) Derecho a la privacidad, la seguridad en el lugar de trabajo y la remuneración justa. Asimismo, Magali, Eliana, Derling, Vanessa, Eleo y Sara (2024), desconocen lo que ha previsto la jurisprudencia comparada respecto al Trabajo Remoto.

a la privacidad, la seguridad en el lugar de trabajo y la remuneración justa.

Eliana: Desconozco.

Derling: No tengo la información precisa.

Vanessa: Desconozco.

Eleo: Hay de Colombia.

Sara: Ha previsto, que los trabajadores en tiempo de pandemia laboren en sus cosas, para evitar el contagio.

Jorge: Se respete los derechos del trabajador.

Total

10

4.4. Respecto al Objetivo Específico 3

- Reconocer las herramientas de trabajo para ejecución del Trabajo Remoto.

Tabla 8

¿Cuál es la normativa aplicable que regula el otorgamiento de las herramientas de Trabajo en el Perú? ¿Son efectivas? Si, No ¿Por qué?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
<p>¿Cuál es la normativa aplicable que regula el otorgamiento de las herramientas de Trabajo en el Perú?</p> <p>¿Son efectivas? Si, No ¿Por qué?</p>	<p>Rosa: 31572.</p> <p>Marlene: Si son efectivas.</p> <p>Magali: Ley 31572 no porque depende del mutuo acuerdo del trabajador y empleador.</p> <p>José: La efectividad de estas normativas puede variar y depende de varios factores, como la aplicación adecuada de las leyes por parte de las autoridades competentes, la conciencia y</p>	<p>De acuerdo a la opinión de los participantes, la normativa aplicable que regula el otorgamiento de las herramientas de Trabajo en el Perú, para Rosa, Magali, Eliana y Derling (2024), está en la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su reglamento. En esa misma línea según José, la normativa es efectiva en lo siguiente: 1) aplicación adecuada de las leyes por parte de las autoridades competentes. 2) La</p>

cumplimiento por parte de los empleadores, y la participación y conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos. En general, las normativas están diseñadas para garantizar condiciones laborales seguras y justas, pero su efectividad puede verse afectada por diversos factores, como la aplicación y supervisión gubernamental.

conciencia y cumplimiento por parte de los empleadores. 3) La participación y conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos. Finalmente, para José, Marlene, Vanessa, Eleo, Sara y Jorge (2024), desconocen la normativa que regula el otorgamiento de las herramientas de Trabajo.

Eliana: El teletrabajo es la que disponía entregar herramientas para el trabajo.

Derling: Ley N° 31572 y su Reglamento.

Vanessa: lamentablemente en nuestro país, no funciona el trabajo remoto, la ausencia de medios tecnológicos adecuados y condiciones laborales pésimas, adicional que no existe un sistema de control estricto en el cumplimiento de las funciones de los

trabajadores en especial el Estado hace que esta modalidad resulte superficial.

Eleo: Algunas veces.

Sara: Si son efectiva.

Jorge: Son normas generales de la legislación laboral.

Total

10

Tabla 9

¿De qué manera SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo regula la supervisión del otorgamiento de las Herramientas de Trabajo?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
<p>¿De qué manera SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo regula la supervisión del otorgamiento de las Herramientas de Trabajo?</p>	<p>Rosa: Mediante inspección laboral y medidas de requerimiento.</p> <p>Marlene: Inspección.</p> <p>Magali: No supervisa solo advierte o revisa el contrato y el compromiso firmado por el empleador y trabajador sobre ahora teletrabajo.</p> <p>José: Hasta mi última actualización en enero de 2022, SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) y el Ministerio del Trabajo en Perú son entidades encargadas de supervisar y regular diversos aspectos relacionados con el</p>	<p>De acuerdo a la opinión de los participantes, para Rosa, Marlene, José, Eliana, Derling, Eleo, Sara y Jorge (2024), SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo regula la supervisión del otorgamiento de las Herramientas de Trabajo a través de inspección laboral. Asimismo, para Magali y Vanessa (2024), SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo, no supervisan por las siguientes razones: 1) Solo advierte o revisa el contrato y el compromiso firmado por el empleador y trabajador sobre ahora teletrabajo. 2) Falta de</p>

ámbito laboral, pero no otorgan capacidad operativa. 3) No tienen un herramientas de trabajo de manera plan estratégico. directa. Su función principal está centrada en garantizar el cumplimiento de normativas laborales, promover la seguridad y salud en el trabajo, así como mediar en conflictos laborales.

Eliana: Eso está contemplado en la ley. Las organizaciones solo supervisan.

Derling: A través del informe del empleador de cuantos trabajadores se encuentran en dicha modalidad para que puedan realizar una supervisión de oficio sobre la no vulneración de los derechos del trabajador.

Vanessa: Ninguna, por la falta de capacidad operativa, no tienen un plan estratégico respecto a este tema.

Eleo: De manera mas facil para el trabajo.

Sara: Se regula de acuerdo a las inspecciones realizadas por Sunafil y el ministerio de trabajo en coordinación, pero los trabajos se realizaron con las herramientas q el trabajador tenía en casa.

Jorge: Dentro del marco general y especifico.

Total

10

Tabla 10

¿Con qué Herramientas de Trabajo realizas el Trabajo Remoto?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿Con qué Herramientas de Trabajo realizas el Trabajo Remoto?	<p>Rosa: Puede ser con un equipo informático, computadora, Tablet o celular.</p> <p>Marlene: Computadora y laptop.</p> <p>Magali: Con computadora, laptop, Internet, luz, cámara.</p> <p>José: Estas son solo algunas de las herramientas más comunes, y la elección de las herramientas puede variar según las necesidades específicas de cada equipo o empresa. Además, la tecnología está en constante evolución, por lo que es posible que surjan nuevas herramientas</p>	La mayoría de los participantes, utilizan Herramientas de Trabajo para el Trabajo Remoto, en aparatos electrónicos, como: Laptop, computadoras, Tablet, celular y scanner. También, el acceso a internet y energía eléctrica. Finalmente, Vannesa (2024), señala que dependerá de la propuesta empleador y la aceptación del trabajador.

que se adapten mejor a las necesidades del trabajo remoto.

Eliana: Laptop.

Derling: Internet, laptop, celular, energía electrónica, entre otros.

Vanessa: Depende del empleador y la aceptación del trabajador.

Eleo: Con mi laptop y un buen ambiente laboral.

Sara: Computadora, impresora, parlantes, internet, scanner.

Jorge: Equipo de cómputo.

Total

10

Tabla 11

¿Usted o la institución donde labora deben asumir el otorgamiento de las Herramientas de Trabajo? ¿Por qué?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿Usted o la institución donde labora deben asumir el otorgamiento de las Herramientas de Trabajo? ¿Por qué?	<p>Rosa: Si, porque son implementos para posibilitar y optimizar la labor.</p> <p>Marlene: Si, en el Estado no lo facilitan.</p> <p>Magali: La Ley de teletrabajo regula que sea el mismo empleador que asuma gastos de Internet, Luz; sin embargo, el mismo trabajador si desea esa modalidad entonces firma un compromiso de ser el mismo trabajador quien asume esos gastos.</p> <p>José: Sin embargo, las políticas pueden variar según la empresa y el sector. En algunos casos, especialmente en roles específicos o situaciones contractuales,</p>	Todos los participantes indican que el trabajador es quien asume la mayoría de gastos en el uso de las Herramientas de Trabajo.

los empleados pueden ser responsables de proporcionar ciertas herramientas o equipos. La asignación de responsabilidades suele estar definida en los contratos laborales y las políticas internas de la empresa.

Eliana: Yo. No sé ha contemplado entrega de material.

Derling: El empleador debe otorgarlas, de acuerdo a ley, pero en la realidad no se da así.

Vanessa: Ninguna.

Eleo: Debería de ser para poder sentir su apoyo incondicional.

Sara: No nos proporcionaron herramientas para realizar trabajo en casa, en remoto.

Jorge: Es necesario, pero no sé da.

Total

10

4.5. Respecto al Objetivo Específico 4

- Analizar la jornada laboral en el Trabajo Remoto.

Tabla 12

¿Te parece que SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo realizan la supervisión de la jornada laboral en el desarrollo del Trabajo Remoto en el lugar donde se implementa?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿Te parece que SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo realizan la supervisión de la jornada laboral en el desarrollo del Trabajo Remoto en el lugar donde se implementa?	<p>Rosa: No.</p> <p>Marlene: Bien.</p> <p>Magali: No.</p> <p>José: Hasta mi última actualización de conocimientos en enero de 2022, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Ministerio de Trabajo de un país específico no realizan directamente la supervisión de la jornada laboral en el</p>	Todos los participantes señalan que SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo no realizan la supervisión de la jornada laboral en el desarrollo del Trabajo Remoto en el lugar donde se implementa. Además, la responsabilidad recae en el empleador quien debe de hacer acciones de fiscalización.

desarrollo del trabajo remoto o trabajo en casa. La supervisión de la jornada laboral en ambientes remotos suele ser un desafío y, en muchos casos, se deja a la responsabilidad del empleador y del empleado, quienes deben acordar y seguir pautas claras en cuanto a horarios, tareas y resultados.

Eliana: No.

Derling: No se está realizando una adecuada supervisión.

Vanessa: Sunafil es una institución que no solo fiscaliza sino previene, siendo así, debe crearse planes estratégicos adecuados en el cumplimiento de la legislación laboral peruana.

Eleo: Difícilmente lo harían.

Sara: Sí.

Jorge: Siempre que lo permita el
trabajador.

Total

10

Tabla 13

¿En el Trabajo Remoto se respeta la jornada laboral? Sí, No ¿Por qué?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿En el Trabajo Remoto se respeta la jornada laboral? Sí, No ¿Por qué?	<p>Rosa: No, porque al estar en casa, el trabajador se impone extender su labor más allá de la jornada ordinaria de 8 horas.</p> <p>Marlene: No, porque siguen pidiendo la información.</p> <p>Magali: No necesariamente porque la jornada laboral completa es de 8 Horas, el de tiempo parcial 4 horas; sin embargo, a ello debe tenerse en cuenta que las horas se pueden extender por fallas del Internet al guardar archivos de trabajo u otro.</p> <p>José: La respuesta a si se respeta la jornada laboral de 8 horas diarias en el</p>	La mayoría de participantes reconocen que la jornada laboral en el Trabajo Remoto no se respeta las ocho horas diarias de trabajo, se da más de tiempo amparado por Ley, porque el empleador te solicita información constantemente. Finalmente, para Sara y Jorge (2024), en el Trabajo Remoto si se respeta las ocho horas diarias de trabajo.

trabajo remoto puede variar según la empresa, la cultura laboral y las políticas internas. En muchos casos, las empresas buscan mantener la misma estructura de jornada laboral para asegurarse de que los empleados estén disponibles durante ciertas horas para la colaboración y la comunicación en tiempo real.

Eliana: Creo que sí, no se respeta se debe reportar.

Derling: La ley lo ampara, lamentablemente no se da en la realidad.

Vanessa: No se trate solo que se respete la jornada de ocho horas, sino, que los trabajadores cumplan su jornada a cabalidad, en el cumplimiento estricto de sus funciones de acuerdo a los términos contractuales de su contrato de acuerdo a su modalidad, siendo así, sea trabajo

presencial o remoto el empleador tiene la obligación de cumplir con el mandato constitucional de las ocho horas diarias.

Eleo: Debería ser, pero en práctica.

Sara: Sí y más.

Jorge: Porque se establecen metas de producción.

Total

10

4.6. Respecto al Objetivo Específico 5

- Examinar el derecho al trabajo en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.

Tabla 14

¿SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo a través de las normas garantizan el derecho al trabajo en el Trabajo Remoto?

Pregunta	Entrevistados	Interpretación
¿SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo a través de las normas garantizan el derecho al trabajo en el Trabajo Remoto?	<p>Rosa: No estoy muy convencida que así venga ocurriendo por muy buenas intenciones que tenga la Autoridad del trabajo, ya que el empleador por ser la parte fuerte de la relación laboral, autoriza o deniega esta modalidad y para autorizarla fija demasiadas exigencias.</p> <p>Marlene: Sí.</p> <p>Magali: No garantiza máxime que los llamados a esa modalidad laboral son los</p>	<p>De acuerdo a la opinión de los participantes, para Rosa, Magali, José, Derling, Vanessa y Eleo (2024), SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo a través de las normas no garantizan el derecho al trabajo en el Trabajo Remoto. En cambio, para Marlene, Eliana, Sara y Jorge (2024), ambas entidades, a través de las normas garantizan el derecho al trabajo en el Trabajo Remoto.</p>

trabajadores de factores de riesgo, discapacidad, gestantes y lactantes.

José: La respuesta a si se respeta la jornada laboral de 8 horas diarias en el trabajo remoto puede variar según la empresa, la cultura organizacional, y las políticas específicas implementadas. Algunas empresas son estrictas en cuanto a mantener las horas de trabajo tradicionales, mientras que otras adoptan un enfoque más flexible.

Eliana: Sí.

Derling: Las normas han sido creadas en busca de ello, pero no siempre se logra supervisar dicho cumplimiento.

Vanessa: En mi opinión, no cumplen con la fiscalización por falta de capacidad operativa.

Eleo: probablemente sí.

Sara: Por supuesto.

Jorge: Son de cumplimiento obligatorio.

Total

10

Discusión de Resultados

Respecto al **objetivo general**:

- Proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo.

Según los entrevistados a la pregunta uno ¿Es necesario proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo?, responden que; todos los participantes, están de acuerdo que se implemente una norma respecto a la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo, para ello, es necesario: 1) Las herramientas de trabajo debe asumirlas en su totalidad el empleador. 2) Trabajar menos de las ocho horas diarias en un Trabajo Remoto. 3) Colaboración equilibrada entre el empleadores, empleados y autoridades laborales. 4) Creación de otros sistemas de control para proteger los derechos laborales de los trabajadores sujetos a la modalidad de Trabajo Remoto.

La opinión de los entrevistados, se relaciona con la doctrina de Valdes, Castillo y Duran (2020), como se cita en Andrade (2021), es una necesidad para reducir costos, porque se trabaja desde casa. Para Pinto López et al. (2022), se realiza sin tener en cuenta un espacio u horario específico, es decir, se realiza en cualquier momento. Se adhiere, Osio (2010), como se cita en Cárdenas Tery (2021), la las instituciones son más rápidas y diversas, además de reducir costos, como el pago de la energía eléctrica, acceso a internet, etc., (...).

El objetivo propuesto se contrasta con el estudio previo realizado en México, I. MacRae & Sawatzky (2020) en su investigación “Trabajo Remoto: Personalidad y rendimiento. Resultados de la Investigación”, en donde, la implementación de una Propuesta de regulación del otorgamiento de herramientas y jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo, está aperturado para una gran fuerza laboral, trayendo un abanico de posibilidades, como más opciones de trabajo y beneficios para los trabajadores remotos (...); desarrollando sus potencialidades con ayuda de los distintos recursos y su gente.

Respecto al **objetivo específico 1:**

- Diagnosticar el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú.

Según los entrevistados a la pregunta dos ¿Cuál es la normativa aplicable al Trabajo Remoto en el Perú?, responden que, el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú, para Rosa, Magaly, Eliana, Derling, José y Vanessa (2024), está en la Ley del Teletrabajo N° 31572. En cambio, para Marlene y Sara (2024), está en el Decreto de Urgencia N° 026 – 2020 y N° 115 – 2021. Finalmente, Eleo y Jorge (2024), indican la base legal en el Decreto Legislativo N° 16578, 728, 276 y 1057.

Los entrevistados con respecto a la pregunta tres ¿Considera que las normas garantizan un adecuado desarrollo del Trabajo Remoto? Si, No ¿Por qué?, responden que, las normas garantizan o no, un adecuado desarrollo del Trabajo Remoto: Sí, para Marlene, Magali, José, Eliana, Eleo, Sara y Jorge (2024), porque reducen temas económicos, garantiza el cumplimiento de jornada laboral y las horas extras de labor, y establecen los lineamientos del trabajo remoto. No, para Rosa, Derling y Vanessa (2024), porque, la norma no es flexible, no logran garantizar que en realidad esta se cumpla y no hay protección laboral en materia de seguridad y salud.

Los entrevistados con respecto a la pregunta cuatro, ¿SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo controlan si se cumplen las normas sociolaborales respecto al trabajo remoto? Si, No ¿Por qué?, responden que, las acciones de fiscalización por parte de SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo en el cumplimiento de las normas sociolaborales en el Trabajo Remoto, para Rosa, Marlene, Magali, José, Derling y Vanessa (2024), no cumplen con las acciones fiscalizadoras porque se da en un contexto de privacidad del trabajador. En cambio, para Eliana, Eleo, Sara y Jorge (2024), si cumplen con las acciones de fiscalización.

La opinión de los entrevistados, se relaciona con la doctrina emanada por El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, D.U que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19”, en el Título II, en donde, estipula una serie de medidas respecto a la realización del Trabajo Remoto.

El objetivo propuesto se contrasta con el estudio previo realizado en Lambayeque, Cieza (2022) en su tesis “Vulneración de los derechos laboral en el Trabajo Remoto del sector privado” en el departamento de Lambayeque, en donde, en el sector privado, durante el tiempo que duró el trabajo remoto se han vulnerado los derechos laborales de los teletrabajadores, sobre todo su derecho a la desconexión digital.

Respecto al **objetivo específico 2:**

- Identificar el marco legal aplicable al Trabajo Remoto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.

Según los entrevistados a la pregunta cinco ¿En los convenios de la OIT suscritos por el Estado peruano se ha previsto condiciones para el trabajo remoto? ¿Cuáles son?, responden que, desconocen los convenios de la OIT suscritos por el Estado peruano, sin señalar, normativa relacionada a las condiciones para la realización del trabajo remoto.

Los entrevistados con respecto a la pregunta seis ¿Qué ha previsto la doctrina internacional respecto al Trabajo Remoto? ¿Cuáles son los autores que han profundizado sobre el trabajo remoto?, responden que, desconocen las normas jurídicas aplicables al Trabajo Remoto en el ámbito internacional. Además, no mencionan autores que la sustentan.

Los entrevistados con respecto a la pregunta siete ¿Qué ha previsto la jurisprudencia comparada respecto al Trabajo Remoto?, responde que, lo que ha previsto la jurisprudencia comparada respecto al Trabajo Remoto, para Rosa, Marlene, José y Jorge (2024), consideran: 1) Normas favorables a los trabajadores. 2) Tabla de compensaciones. 3) Derecho a la privacidad, la seguridad en el lugar de trabajo y la remuneración justa. Asimismo, Magali, Eliana, Derling, Vanessa, Eleo y Sara (2024), desconocen lo que ha previsto la jurisprudencia comparada respecto al Trabajo Remoto.

La opinión de los entrevistados, se relaciona con la doctrina comparada emanada en España, el 11 de julio de 2021, entra en vigencia la Ley N° 10/2021, Ley del Trabajo a Distancia, busca regular el equilibrio de la utilización de las

tecnologías, tener un marco normativo que regule la igualdad de trato, jornada laboral y el derecho a la desconexión digital. (Jefatura del Estado Español, 2021).

El objetivo propuesto se contrasta con el estudio previo realizado en Colombia, Villalba (2021) en su investigación “Regulación y Legislación del Trabajo Remoto en Colombia frente a países pioneros”, en donde, a través de este estudio, no solo en el Perú, sino también, en países externos, existe un aumento de la carga laboral y demanda de las organizaciones hacia las empresas existentes.

Respecto al **objetivo específico 3**:

- Reconocer las herramientas de trabajo para ejecución del Trabajo Remoto.

Según los entrevistados a la pregunta ocho ¿Cuál es la normativa aplicable que regula el otorgamiento de las herramientas de Trabajo en el Perú? ¿Son efectivas? Si, No ¿Por qué?, responden que, la normativa aplicable que regula el otorgamiento de las herramientas de Trabajo en el Perú, para Rosa, Magali, Eliana y Derling (2024), está en la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y su reglamento. En esa misma línea según José, la normativa es efectiva en lo siguiente: 1) aplicación adecuada de las leyes por parte de las autoridades competentes. 2) La conciencia y cumplimiento por parte de los empleadores. 3) La participación y conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos. Finalmente, para José, Marlene, Vanessa, Eleo, Sara y Jorge (2024), desconocen la normativa que regula el otorgamiento de las herramientas de Trabajo.

Los entrevistados con respecto a la pregunta nueve ¿De qué manera SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo regula la supervisión del otorgamiento de las Herramientas de Trabajo?, responden que, para Rosa, Marlene, José, Eliana, Derling, Eleo, Sara y Jorge (2024), SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo regula la supervisión del otorgamiento de las Herramientas de Trabajo a través de inspección laboral. Asimismo, para Magali y Vanessa (2024), SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo, no supervisan por las siguientes razones: 1) Solo advierte o revisa el contrato y el compromiso firmado por el empleador y trabajador sobre ahora teletrabajo. 2) Falta de capacidad operativa. 3) No tienen un plan estratégico.

Los entrevistados con respecto a la pregunta diez ¿Con qué Herramientas de Trabajo realizas el Trabajo Remoto?, responden que, La mayoría de los participantes, utilizan Herramientas de Trabajo para el Trabajo Remoto, en aparatos electrónicos, como: Laptop, computadoras, Tablet, celular y scanner. También, el acceso a internet y energía eléctrica. Finalmente, Vannesa (2024), señala que dependerá de la propuesta empleador y la aceptación del trabajador.

Los entrevistados con respecto a la pregunta once ¿Usted o la institución donde labora deben asumir el otorgamiento de las Herramientas de Trabajo? ¿Por qué?, responde que, indican que el trabajador es quien asume la mayoría de gastos en el uso de las Herramientas de Trabajo.

La opinión de los entrevistados, se relaciona con la doctrina de Guzmán (1986), como se cita en Ochoa (2016) , define las herramientas de trabajo como todo aquel objeto que el trabajador utiliza para desarrollar su trabajo. En esa misma línea, tenemos a Andrade (2009), como se cita en Ochoa et al. (2016), expone una definición extensa al indicar como todo aquel instrumento resistente que sirven para realizar oficios u obras para todos los trabajadores.

El objetivo propuesto se contrasta con el estudio previo realizado en Piura, Reque (2020) en su tesis “El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020”, se pudo determinar, que hay diferencias entre la Ley del Teletrabajo y el Decreto de Urgencia N°26-2020 sobre el Trabajo Remoto y los trabajadores estatales no están preparados en el manejo de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus funciones desde sus casas (...), no permitiéndoles cumplir sus funciones.

Respecto al **objetivo específico 4:**

- Analizar la jornada laboral en el Trabajo Remoto.

Según los entrevistados a la pregunta doce ¿Te parece que SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo realizan la supervisión de la jornada laboral en el desarrollo del Trabajo Remoto en el lugar donde se implementa?, responden que, SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo no realizan la supervisión de la jornada laboral en el desarrollo del Trabajo Remoto en el lugar donde se implementa. Además, la

responsabilidad recae en el empleador quien debe de hacer acciones de fiscalización.

Los entrevistados con respecto a la pregunta trece ¿En el Trabajo Remoto se respeta la jornada laboral? Sí, No ¿Por qué?, responden que, la jornada laboral en el Trabajo Remoto no se respeta las ocho horas diarias de trabajo, se da más de tiempo amparado por Ley, porque el empleador te solicita información constantemente. Finalmente, para Sara y Jorge (2024), en el Trabajo Remoto si se respetas las ocho horas diarias de trabajo.

La opinión de los entrevistados, se relaciona con la doctrina de Álvarez (2009), es aquel tiempo en donde el trabajador cumple funciones para el servicio del empleador. Entretanto, para Julián Arturo de Diego (s/f), citado por Rodríguez (2018), es aquella disposición de tiempo en donde el trabajador realiza servicios, obras o actos en beneficio del empleador. De igual manera, según Miyagusuku (2011), se refiere al trabajo diario, por semana, por quincena o mensual, en donde el que trabaja pone su mano de obra o conocimiento a favor del empleador.

El objetivo propuesto se contrasta con el estudio previo realizado en Arequipa, Peñafiel y Sonco (2021) en su tesis “Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020”, ha tenido un impacto positivo el empleo de las TIC en el desarrollo de las clases virtuales, como: conectando a más estudiantes para que no pierdan el año escolar, facilitando la comunicación entre profesores y estudiantes, así como, entre docentes y padres de familia. Lo negativo del desarrollo del TR en las escuelas, es que el docente, ocupado el tiempo libre de su vida personal y familiar, en hacer funciones propias del trabajo presencial.

Respecto al **objetivo específico 5:**

- Examinar el derecho al trabajo en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.

Según los entrevistados a la pregunta catorce ¿SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo a través de las normas garantizan el derecho al trabajo en el Trabajo

Remoto?, responden que, para Rosa, Magali, José, Derling, Vanessa y Eleo (2024), SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo a través de las normas no garantizan el derecho al trabajo en el Trabajo Remoto. En cambio, para Marlene, Eliana, Sara y Jorge (2024), ambas entidades, a través de las normas garantizan el derecho al trabajo en el Trabajo Remoto.

La opinión de los entrevistados, se relaciona con la doctrina de Boza (2014), es una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes - es una relación entre lo jurídico y economía de carácter contractual entre el trabajador y el contrato de trabajo, en donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador a cambio de un pago. Asimismo, tal como lo señala el Tribunal Constitucional, en el Expediente 1124 – 2001 – AA/TC, el acceso al trabajo está respaldado en el artículo 22º de la CPP, que implica acceder a un trabajo digno de libre disponibilidad, sin ser despedido, si no, por causa justa.

El objetivo propuesto se contrasta con el estudio previo realizado en Lima, Mendoza (2020) en su investigación “Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas, precisando, que la protección de los derechos laborales del teletrabajador debe realizarse a través de ajustes o modificaciones de la normativa.

V. ANÁLISIS DE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 31572 LEY DEL TELETRABAJO RESPECTO AL OTROGAMIENTO DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y LA JORNADA LABORAL DEL TRABAJO EN EL TRABAJO REMOTO

Objetivo:

- Proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo.

Artículo 1. Análisis para la modificación de los artículos 8.7, 19.1, 19.3, 19.5, 21.1, 21.2, 21.3, 21.4, 21.5 y 21.6, de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo, los mismos que serán redactados de la siguiente manera:

Artículo 8. Obligaciones del empleador

En el numeral 8.7, es necesario que, el empleador asuma o compense los gastos al teletrabajador, de capacitación, del uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo.

Artículo 19. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos

En el numeral 19.1, es necesario que, las instituciones y empresas privadas los equipos, **dispositivos**, el servicio de acceso a internet **y la reparación técnica**, son asumidos por el empleador. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos **y dispositivos**, el servicio de acceso a internet **y la reparación técnica**, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica **por parte del empleador, este es registrado en un medidor independiente**, salvo pacto en contrario.

En el numeral 19.1, es necesario que, en las entidades de la administración pública, **es potestad del empleador aportar los equipos, dispositivos, acceso a internet**

y la reparación técnica. Cuando se acuerde que el teletrabajador aporte sus propios equipos y dispositivos, el servicio de acceso a internet y la reparación técnica, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario.

En el numeral 19.5, es necesario que, ***en caso, que el soporte tecnológico no se dé por vía remota por implementación, reparación o cambio de equipos o dispositivos de los sistemas informáticos centrales, por parte del empleador, estos gastos que asuma el teletrabajador, estos son compensados por el empleador.***

En el numeral 19.6, es necesario que, en la administración pública, según las características del teletrabajo que se demande realizar, **los costos de energía eléctrica registrado en un medidor independiente del teletrabajador, es asumida por el empleador, salvo pacto en contrario.**

Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

En el numeral 21.1, es necesario que, el tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. **El Teletrabajador que tenga alguna enfermedad o discapacidad acreditada que le impida cumplir con la jornada laboral, podrán trabajar hasta seis horas en coordinación con su empleador.**

En el numeral 21.3, es necesario que, las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las **condiciones físicas** del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral. **El cumplimiento menos de la jornada laboral, está sujeta a la acreditación médica, sin perjuicio del Teletrabajador. Teniendo en cuenta el 21.1 del artículo 21.**

En el numeral 21.4, es necesario que, en las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral

o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre **es en acuerdo entre el empleador y el Teletrabajador.**

En el numeral 21.5, es necesario que, en la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre **es en acuerdo entre el empleador y el Teletrabajador.**

En el numeral 21.6, es necesario que, **el empleador privado implementa para el teletrabajador, mecanismos de registro de ingreso y salida y horas extras, los costos son asumidos por el empleador.** En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.

Artículo 2. Incorporación de los numerales 21.7, 21.8, y 21.9 en el artículo 21 de la Ley 31572 Ley del Teletrabajo.

21.7. El teletrabajador se encuentra prohibido de realizar tareas domésticas o privadas, de darse el caso, se cambia la modalidad del trabajo remoto a un trabajo presencial, donde el teletrabajador, compensa los gastos que realizó el empleador. Asimismo, el empleador para realizar acciones de cumplimiento de funciones en el hogar del Teletrabajador, se requiere su autorización por escrito.

21.8. El empleador a través de una tabla de compensaciones, compensa al Teletrabajador el cumplimiento de sus funciones y horarios.

21.9. El empleador, garantiza el desempeño del Teletrabajador, a través de metas de atención, teniendo en cuenta su salud física y emocional.

El análisis de la Ley que modifica la Ley N° 31572 Ley del teletrabajo respecto al otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral del trabajo en el trabajo remoto, se realiza en función de distintas normas legales:

El artículo 22° de la Constitución Política del Perú, en donde el Estado protege al trabajador velando por la no vulneración de sus derechos laborales.

La Ley N° 30036, incorpora al TR, el empleo de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC), esta ley de promulgó teniendo en cuenta la incorporación de la TIC.

Con la aparición del COVID 19, en el 2019, en la República de China, que se expandió rápidamente por el mundo convirtiéndose en una pandemia. En el Perú, a través del Decreto Supremo 044-2020-PCM, publicado el 15 de marzo de 2020, en donde el Estado peruano declara en el territorio nacional el estado de emergencia, para evitar la propagación de la pandemia. También aparece la publicación del Decreto de Urgencia N° 026- 2020, en donde señala las distintas medidas excepcionales para evitar la propagación de la pandemia.

El Decreto Supremo 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, para facilitar la implementación del trabajo remoto en el sector privado.

La Resolución Ministerial 055-2020-TR, que aprueba la "Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral", en donde se desarrolla la figura del teletrabajo, con la finalidad de poder realizar el trabajo desde casa.

Con fecha 06 de mayo del año en curso, se publicó la Resolución de Presidencia Ejecutiva 000030-2020-SERVIR-PE, por medio del cual la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, establece que el trabajo remoto es una medida necesaria durante la emergencia sanitaria.

Tal como indican, el marco normativo, anteriormente señalado, el gobierno peruano dispuso de muchas medidas económicas para poder atender a las necesidades de las personas, no dejando que la economía vaya al declive.

Con fecha 11 de setiembre de 2022, se publicó la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, cuya finalidad es regular el Trabajo Remoto en las entidades públicas y empresas privadas. Luego de cinco meses aproximadamente, se publicó el D.S. N° 002-2023-TR Reglamento de la Ley N° 31572; Ley del Teletrabajo, estableciéndose disposiciones reglamentarias para su aplicación.

Teniendo en cuenta que, a partir de la publicación de las normas antes señaladas, en el Perú se da la posibilidad de que los trabajadores realicen Trabajo Remoto. Pero, no está claro sobre la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo ni de la jornada laboral en el trabajo. En la mayoría de casos, el teletrabajador asume los gastos que implica el desarrollo del Trabajo Remoto, sin compensación del empleador.

Teniendo en cuenta el análisis que modifica algunos artículos de la Ley N° 31572; Ley del Teletrabajo, no afecta ni se contrapone con lo establecido por nuestra Carta Magna, más bien, garantiza el derecho al trabajo de los teletrabajadores. Regula el Trabajo remoto en el ámbito privado, el sector público, esta modalidad de trabajo, ya es parte de muchas empresas.

La presente iniciativa legislativa generará beneficios tanto para el empleador como para el teletrabajador por lo siguiente:

- Los teletrabajadores contarán con un mejor marco normativo actualizado, asegurando el derecho al trabajo y no ser despedidos por motivos que no estén contemplados en la normativa, garantizando los derechos laborales, así como el respeto de la relación laboral.
- Los teletrabajadores y los empleadores llegan a un acuerdo respecto al otorgamiento de las herramientas de trabajo, sin perjudicarse ambas partes.
- Los empleadores podrán realizar visitas opinadas e inopinadas a los domicilios de los trabajadores, con previa autorización por escrito del teletrabajador.
- Los empleadores motivan a sus trabajadores por el cumplimiento de las funciones y horarios a los teletrabajadores.

VI. CONCLUSIONES

- Se propuso la regulación del otorgamiento de las herramientas y la jornada laboral en el Trabajo Remoto para garantizar el derecho al trabajo, siendo necesaria su implementación a través de una norma jurídica.
- Se diagnosticó el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú, teniendo como normas jurídicas a la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, al Decreto de Urgencia N° 026 – 2020 y N° 115 – 2021, el Decreto Legislativo N° 16578, 728, 276 y 1057. Además, los entes rectores como SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo deben realizar acciones de supervisión para garantizar el derecho al trabajo de los teletrabajadores.
- Se identificó el marco legal aplicable al trabajo remoto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada, teniendo como referencia las directrices que pueda dar la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Se reconoció las herramientas de trabajo para ejecución de trabajo remoto, regulada por la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, a pesar de la existencia de esta ley, la mayoría de los teletrabajadores siguen proporcionando sus herramientas de trabajo.
- Se analizó la jornada laboral en el trabajo remoto, en donde SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo no realizan acciones de supervisión, ya que, muchos teletrabajadores desempeñan funciones de la empresa más de las ocho horas diarias.
- Se examinó del derecho al trabajo en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada, a pesar que hay normas jurídicas que regulan el Trabajo Remoto en distintos países, no garantizan el derecho al trabajo al teletrabajador.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los congresistas de la república tomar en cuenta esta investigación para poder reformarla, a fin de que se garantice el derecho al trabajo de los teletrabajadores.
- Se recomienda que SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo, previa autorización por escrito, aplicar marco legal para la realización de supervisiones inopinadas a los lugares donde se desarrolla el trabajo remoto.
- Se reconoció las herramientas de trabajo para ejecución de trabajo remoto, regulada por la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, a pesar de la existencia de esta ley, la mayoría de los teletrabajadores siguen proporcionando sus herramientas de trabajo.
- Se recomienda a los empleadores otorgar o compensar las herramientas de trabajo a los teletrabajadores para que puedan desarrollar bien sus funciones a beneficio de la empresa.
- Se recomienda que los operadores del derecho, SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo, hagan uso de la doctrina comparada para garantizar el cumplimiento de la jornada laboral en el Trabajo Remoto.
- Se recomienda operadores del derecho, SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo apliquen normativa comparada para garantizar el derecho al trabajo en el Trabajo Remoto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abreu, J. L., Parra González, C., y Molina Arenas, E. H. (2012). *El Rol de las Preguntas de Investigación en el Método Científico*. Daena: International Journal of Good Conscience, 7(1).
- Abrigo Córdova, Irma., Mancero Acosta, Nirma., Hurtado Arnijos, Alexis & Jaramillo Castro, Paola. (2018). *The consistency matrix: a research methodology to develop the state of the art for craft enterprises focused on ICT's*. Recuperado el 16 de noviembre de 2023 de <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innoval/index>
- Alegre Britez, Miguel Ángel. (2022). *Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual*. Recuperado el 20 de noviembre de 2023 de <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v28n54/2076-054x-pdfce-28-54-93.pdf>
- Alonso Ruiz, R. A., Sáenz de Jubera Ocón, M., Sanz Arazuri, E., Valdemoros San Emeterio, M. Á., Ponce de León Elizondo, A. (2021). *Selección de participantes en la investigación: ejemplificación para un contexto intergeneracional*. En Ortega Navas, M.^a C., García-Castilla, F. J., De-Juanas Oliva, Á.(coords.). Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa (pp. 85-95). Octaedro. Recuperado el día 25 de enero de 2024 de <https://doi.org/10.36006/16260-06>
- Álvarez, Oscar. (2009). *Manual Laboral*. Lima: Entrelíneas S.R. Ltda.
- Andrade Barrera, Fernando (2021). *Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana*. Fondo de Cultura Ecuatoriana, Biblioteca Jurídica Ecuatoriana. Tomo II, Editorial Anbar.
- Ankara Mundo. (31 de diciembre de 2020). *Así fue la cronología de la COVID 19 en 2020*. Recuperado el 15 de agosto de 2022 de

<https://www.aa.com.tr/es/mundo/as%C3%AD-fue-la-cronolog%C3%ADa-de-la-covid-19-en-2020/2094182#>

Atoche Pacherras, Miguel Ángel., García Chacchi, Denisse Vanessa y Cristian Gumercindo Medina Sotelo (2023). *El Trabajo Remoto en tiempos de pandemia*. Apuntes Universitarios, 2023: 13 (1), enero-marzo | ISSN: 2304-0335 DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1330>

Arroyo Menéndez, M., Baer, A., Beltramino, F., y Merlino, A. (Eds.). (2009). *Investigación cualitativa en ciencias sociales: Temas, problemas y aplicaciones* (1o). Cengage Learning (u.a.).

Barnier, F. y Chekkar, R. (2018). *Conditions d'acceptabilité d'une technologie de domotique dans les contextes professionnels de service*". *Communication et management*, Recuperado el 21 de enero de 2024 de <https://www.cairn.info/revue-communication-et-management-2017-2-page-53.htm>

BID – Mejorando vidas. (02 de junio de 2022). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. Recuperado el 10 de enero de 2023 de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Boza, Guillermo. (2014). *Revista de Derecho. Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*. Publicación semestral editada por alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado el 15 de 1 de diciembre de 2023 de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Cárdenas Tery, Ernesto. (2021). *State of remote Work 2019*. Recuperado el 09 de mayo de 2023 de <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019>

Cárdenas Tery, Ernesto (06 de octubre de 2021). *¿El trabajo remoto llegó para quedarse?* Recuperado el 18 de junio de 2023 de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-trabajo-remoto-llego-para-quedarse>

Carrasco Díaz, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Segunda ed.). Lima: San Marcos de Aníbal Paredes Galván.

Castillo, N. (2021). *Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa*. Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social 20(10). Recuperado el 10 de noviembre de 2023 de http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/fenomenologia_como_metodo

Cepeda Carrión, G. (2006). *La calidad en los métodos de investigación cualitativa: Principios de aplicación práctica para estudios de casos*. Cuadernos de economía y dirección de la empresa. Recuperado el 30 de diciembre de 2023 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2385980>

Cieza Quiroz, Gimary Andrea (2022). *Vulneración de los derechos laboral en el Trabajo Remoto del sector privado*. [Tesis para obtener el título de Abogado, Universidad Señor de Sipán]. Recuperado el 15 de julio de 2023 de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9504/Cieza%20Quiroz%20Gimary%20Andrea.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Constitución Política del Perú.

Córdova Trigoso, Nathaly Rosmeri (2022). *Trabajo Remoto y su impacto en la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque*. [Tesis para obtener el título de Abogada, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú]. Recuperado el 20 de setiembre 2023 de

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5130/1/TL_CordovaTrigos_oNathaly.pdf

Coronel Torres, Hermes Luis (2019). *Efectos de Vulneración de derechos laborales a trabajadores del régimen 728, en el Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua – Año 2018*. [Tesis para obtener el título de Abogada, Universidad Particular de Chiclayo, Perú]. Recuperado el 13 de octubre de 2023 de file:///C:/Users/User/Downloads/T044_27728434_B.pdf

Cuello, Javier y Vittone, José (2013). *Diseñando apps para móviles*. Edición Catalina Duque Giraldo. Recuperado el 18 de junio de 2023 de <https://books.google.com.pe/books?id=ATiqsjH1rvwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Creswell, J. (2003). *Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo*. Recuperado el 13 de julio de 2023 de <https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/INVESTIGACION-CUALITATIVACreswell.pdf>

De la Cueva, M. (2007). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.

Decreto: NOM-011-CONAGUA (2021). *Reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo*. Recuperado el 10 de enero de 2024 de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0

Decreto supremo N° 007-2002-TR. (04 de julio de 2002). *Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*.

Decreto supremo N° 004-2006-TR. (06 de abril de 2006). *Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada*.

El Decreto supremo N° 017-2015-TR. (03 de noviembre de 2015). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.*

Decreto supremo N° 002 - 2023-TR. (26 de febrero de 2023). *Aprueba reglamento de la Ley de Teletrabajo.*

Decreto de Urgencia N.° 026-2020. (15 de marzo de 2020). *Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.*

Dirección de Planificación y Desarrollo Online (2018). INACAP Online Universidad Tecnológica de Chile – INACAP. Santiago de Chile. Recuperado el 2 de diciembre de 2023 de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-privada-antenor-orrego/derecho-laboral/02-derecho-del-trabajo-autor-inacap/37033261>

Diccionario de la Real Academia Española. *Operatividad*. Recuperado el 4 de noviembre de 2022 de <https://dle.rae.es/operatividad>

Díaz, Hugo Alexánder Bedoya. (2008). *Normas Internacionales de Trabajo*. Judicatura del Consejo Superior de la Organización Internacional de Empleadores. Recuperado el día 20 de noviembre de 2023 de <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/normas-internacionales-del-trabajo/>

Diario Oficial No. 52.625 - 31 de diciembre de 2023. (2023). *Ley del Trabajo Remoto*. Recuperado el 15 de enero de 2024 de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2121_2021.html

Doran, Justin. y Ryan, Geraldine. (2014). *Firms skills as drivers of radical and incremental innovation*. Economics Letters. Recuperado el 05 de enero de

Emre, Aytekin. (2020). *Así fue la cronología de la COVID-19 en 2020*. Recuperado el 10 de enero de 2024 de <https://www.aa.com.tr/es/mundo/as%C3%AD-fue-la-cronolog%C3%ADa-de-la-covid-19-en-2020/2094182>

Espinoza Freire, E. E. (2020). *La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico*. Revista Conrado, 16(75).

EXP. 0008-2005-AI/TC. (12 de agosto de 2005). *Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por don José José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra la Ley N.º 28175*

EXP. 1124-2001-AA/TC. (11 de julio de 2002). *Recurso extraordinario interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) contra la sentencia expedida por la Sala Corporativa Transitoria Especializada en Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima.*

Expediente 1944-2002-AA/TC. *Recurso extraordinario interpuesto por don Eduardo Enrique Chinchay Puse contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.*

Expediente 1124 – 2001 – AA/TC. *Recurso extraordinario interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) contra la sentencia expedida por la Sala Corporativa Transitoria Especializada en Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima.*

G. Arias, Fidias. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (6º). Editorial Episteme. Recuperado el día 22 de agosto de 2023

de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

Giesecke, M. (2020). *Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales*.

Gil-Monte, P.R. (2017). *Influencia de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores*. Reporte Técnico. Universidad Internacional de Valencia.

González Rey F. (2006). *Investigación cualitativa y subjetividad*. Guatemala: Oficina de los derechos humanos del Arzobispado de Guatemala.

Gómez, G. E. (2017). *Operatividad en las Empresas*. Escuela de Organización Industrial.

Guzmán Lara, Aníbal (1986). *Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador*. Primera Parte A-H, Corporación Editorial Nacional 3ª edición, Quito.

Guzmán Pizarro, Jaqueline V., Loaysa Effio Jorge, A., Flores Galarreta Belisario, H. y Medina Sotelo Cristian G. (2021). *Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis*. *Apuntes Universitarios*, 2022: 12 (1), enero-marzo. ISSN: 2304-0335 DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v12i1.973>

Green Maggie. (2015). *¿Qué son las herramientas de soporte?* Recuperado el 14 de diciembre de 2023 de <https://cau.sci.uma.es/faq/index.php?action=artikel&cat=29&id=77&artlang=es>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández – Sampieri, Roberto. (2006). *Enfoque Cualitativo y Cuantitativo*. McGraw-Hill. Cuarta edición. Recuperado el 12 de agosto de 2023 de <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>

Hernández – Sampieri, R & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. Ciudad de México, México. Recuperado el 10 de octubre de 2023 de https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández-Sampieri, Roberto. (2008). *La Idea: Nace un proyecto de investigación*. En Metodología de la Investigación. Mc.Graw-Hill: México.

Herrera Rodríguez, José Ignacio., Guevara Fernández, Geycell Emma., Munster de la Rosa, Harold. (2015). *Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teórico-metodológico*. Gac Méd Spirit vol.17 no.2 Sancti Spiritus.

Hinostroza Elizabeht. (2020). *Aislamiento domiciliario frente al Covid-19 es un compromiso de todos los ciudadanos*. Recuperado el 20 de julio de 2023 de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/108750-ministra-hinostroza-remarco-que-el-aislamiento-domiciliario-frente-al-covid-19-es-un-compromiso-de-todos-los-ciudadanos>

Ibarra, M.A. y González, L.A. (2010). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado del trabajo*. Contaduría y Administración.

Irigoyen Muñoz, Sofía Del Rosario. (2021). *Estrategia de Trabajo Remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque*. [Tesis para obtener el grado de maestro, Universidad César Vallejo, Perú]. Recuperado el 22 de octubre de 2023 de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53237/Irigoyen_MJSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instefjord, E.J., y Munthe, E. (2017). *Educating digitally competent teachers: A study of integration of professional digital competence in teacher education. Teaching and teacher education*. Recuperado el 19 de mayo de 2022 de <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2017.05.016>

Jefatura del Estado Español. *Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia*. Recuperado el 15 de diciembre de 2023 de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Lage, Filipe. (2021). *Brecha digital: acceso a internet y mercado laboral post-pandemia*. Recuperado el 2 de agosto de 2023 de <https://globaldev.blog/es/brecha-digital-acceso-internet-y-mercado-laboral-post-pandemia/>

Landa Arroyo, César. (2017). *Los derechos fundamentales*. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Laia Arnau, Antoni Zabala. (2010). *11 ideas clave: Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Editorial GRAÓ, de IRIF, S.L.

Lago, Ana. (2020). *Teletrabajo en tiempos de Coronavirus*. Recuperado el 10 de octubre de 2023 de <https://ue.edu.pe/noticias-de-interes/teletrabajo-en-tiempos-del-coronavirus>

La República. (2021). *Lambayeque: detectan que trabajadores judiciales no cumplen con trabajo remoto*. Recuperado el 11 de setiembre de 2023 de

<https://larepublica.pe/sociedad/2021/02/16/lambayeque-detectan-deficiencias-en-trabajo-remoto-de-servidores-judiciales-lrnd>

Ley N° 27.555. *Ley del Teletrabajo*. Argentina.

Ley N° 30036. (05 de mayo de 2013). *Ley que regula el Teletrabajo*.

La Ley N.° 31572. (07 de setiembre de 2022). *Ley del Teletrabajo*.

Ley, 29783. *Ley de seguridad y salud en el trabajo*.

López Castañeda, Maryurí (2015). *¿Qué son las APPS y tipos de APPS?*

Lund, A., Furberg, A., Bakken, J., y Engelién, K. L. (2014). *What does professional digital competence mean in teacher education? Nordic Journal of Digital Literacy*, 9(4). Recuperado el 16 de diciembre de 2023 de <file:///C:/Users/User/Downloads/lund-et-al-2014-what-does-professional-digital-competence-mean-in-teacher-education.pdf>

Maurizio Roxana (2021). *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 20 de octubre de 2023 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

MacRae Ian y Sawatzky Roberta (2020). *Trabajo Remoto: Personalidad y Rendimiento*. Recuperado el 10 de mayo de 2023 de <https://mxintegralmc.com/proyectos/Thomas/webinar/Ian+MacRae+Remote+Working+Whitepaper.en.es.pdf>

María Sánchez, Agustín & Ledesma, Toledo. (2021). *Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores*. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* 2021; 30(2). Recuperado el 10 de marzo de 2023 de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>

Mendoza Sulca, Lázaro Paúl. (2020). *Garantías frente a los efectos colaterales del teletrabajo en los derechos laborales específicos e inespecíficos: Análisis y propuestas*. [Tesis para obtener el título de Segunda Especialidad en en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado el 22 de octubre de 2023 de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19283/MENDOZA_SULCA_LAZARO_PAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Perú, Lima.

Moes Tibor (2014). *¿Qué es Hardware y Software? Definición y diferencias*. SoftwareLab.org. Fundador de SoftwareLab. Recuperado el 15 de diciembre de 2022 de <https://softwarelab.org/es/que-es-hardware-y-software-definicion-y-diferencias/>

Montoya Melgar, Alfredo. (1997). *Aplicación del convenio colectivo. Impugnación y denuncia*. Recuperado el 2 de enero de 2024 de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/10.pdf>

Moro Abadía, Óscar (s/f). *¿Qué es un dispositivo?* Departamento de Ciencias Históricas. Universidad de Cantabria.

Narváez Marytere (2020). *Método de Investigación cualitativo*. Qué es y cómo usarla.

Neves Mujica Javier. (s/f). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho.

Niles, J. (1973). *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*. California, Jala Internacional.

Ocaña, A., & Reyes, M. (2017). *Aprendizaje rizomático en investigación cualitativa: de la comprensión a la transformación y transferencia del conocimiento en educación*. *Investigación Cualitativa en Educación*.1, 703708.

Ochoa Espinoza, María Fernanda (2016). *Utilización del correo electrónico como una herramienta de trabajo en el ámbito laboral*. [Tesis para obtener el título de Abogada, Universidad del Pacífico, Ecuador]. Recuperado el 26 de octubre de 2023 de <https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/367/1/TDC-UPAC-19105.pdf>

Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Healthy and safe telework*. Recuperado el 18 de setiembre de 2023 de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*. Ginebra: Recomendación 195.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2021). *Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19*. Recuperado el 01 de enero de 2024 de <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

Organización Panamericana de la Salud: *Respuesta a la emergencia por COVID 19 en el Perú*. Recuperado el 14 de marzo de 2023 de <https://www.paho.org/es/respuesta-emergencia-por-covid-19-peru>

Organización Internacional del Trabajo OIT (2020). *COVID19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo*. Recuperado el 20 de abril de 2023 de https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm

Ortiz, O., A. Arias, L. M., & Pedrozo, C. Z. (2018). *Metodología otra en la investigación social, humana y educativa. El hacer decolonial como proceso decolonizante*. Revista FAIA, 7(30). Recuperado el 29 de diciembre de 2023 de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-MetodologiaOtraEnLaInvestigacionSocialHumanaYEduca-6575303.pdf>

Osio, L. (2010). *El teletrabajo: Una opción en la era digital*. Observatorio Laboral. Revista Venezolana.

Pache Zerga, Luz (2020). *Las Fuentes del Derecho al Trabajo*. Revista de Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Piura. Recuperado el 6 de octubre de 2023 de <file:///C:/Users/User/Downloads/msalazar,+Revista+Derecho+Vol+21+An%CC%83o+2020+p+1-39.pdf>

Peñañiel Banda, Sarita Tatiana y Sonco Pachari Luzmery (2020). *Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020*. [Tesis para obtener el título de Abogada, Universidad Tecnológica del Perú]. Recuperado el 12 de setiembre de 2023 de <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4861/S.Pe%c3%b1a%20afiel.L.Sonco.Tesis.Titulo.Profesional.2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pinto López, Ingrid N, Montaudon Tomas, Cynthia M. y Yáñez-Moneda, Alicia L. (2022). *Condiciones de acceso a la tecnología para el trabajo remoto en México en tiempos de pandemia por COVID-19*. Recuperado el 11 de julio de 2023 de <file:///C:/Users/User/Downloads/14.+Pinto.Montaudon.Y%C3%A1%C3%B1ez..pdf>

Poma García, Claudia Rossana (2022). *Competencias digitales en docentes de la educación superior universitaria en el trabajo remoto*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Doctora en Educación, Universidad César Vallejo]. Recuperado el 10 de agosto de 2023 de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81422/Poma_GCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pressman, R. 2010. *Ingeniería del Software Un Enfoque Práctico*. University ofConnecticut. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. 7ma ed.

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020, *Medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19*. Recuperado el 23 de marzo de 2023 de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf?v=1584330370>

Reque Atoche, Angie Yanidee (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020*. [Tesis para obtener el título de Abogada, Universidad César Vallejo]. Recuperado el 15 de agosto de 2023 de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55604/Reque_AAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez Guzmán, Jean Carlos Martín (2018). *La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo*. [Tesis para obtener el título de Abogado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Recuperado el 16 de noviembre de 2023 de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/4162/REP_DERE_JEAN.RODRIGUEZ_EXCLUSI%D3N.JORNADA.MAXIMA.JORNADA.A.ORDINARIA.TRABAJO.pdf;jsessionid=B16BC11D71F23ADA21FBD20E115661E4?sequence=1

Sarmiento Menendez, Patricia (09 de abril de 2021). *¿Qué es la conectividad y porqué es importante en una empresa?* Columnista en el Portal Web Bee Digital. Recuperado el 23 de julio de 2023 de <https://www.beedigital.es/tendencias-digitales/que-es-la-conectividad-y-por-que-es-importante-en-una-empresa/>

Sáenz de Ormijana Hernández, Amaia. (2017). *Muestreo y Selección de fuentes de información*. En: Calderón, C, Conde, F, Fernández de Sanmamed, MJ, Monistrol, O, Pujol, E, Sáenz de Ormijana, A. Curso de Introducción a la Investigación Cualitativa. Máster de Investigación en Atención Primaria. Barcelona: semFYC Universitat Autònoma de Barcelona. Fundació Doctor Robert; 2015.

Selma, J. (2016). *El Teletrabajo, ¿una solución?* Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche. Recuperado el 16 de noviembre de 2023 de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2C%20Jesus.pdf>

Serpa Benavente, Luis Daniel (2020). *Aplicación móvil para mototaxis en el distrito de Puente Piedra*. [Tesis para obtener el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería de Sistemas, Universidad César Vallejo]. Recuperado el 10 de octubre de 2023 de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64742/B_Serpa_BLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva Porto, María Teresa y Pavón Fernando. (2022). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. Recuperado el 12 de enero de 2024 de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Soul, J., Martínez, O., & Rodríguez, I. (2020). *Teletrabajo en la administración pública argentina. Su impacto en las condiciones de trabajo, salud y vida cotidiana*. Revista de Investigación Exploratoria, 11.

<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19175.68009>

Streubert, H. J. & Carpenter, D. R. (1999). *Qualitative Research in Nursing. Advancing the Humanistic Imperative*. (2nd ed.) Philadelphia: Lippincott.

Suárez Durán, Martín Eduardo y Jiménez, José Miguel. (2017). *El saber pedagógico de los profesores de la Universidad de Los Andes Táchira y sus implicaciones en la enseñanza. Capítulo X. El carácter científico de la investigación*. ISBN: 978-84-690-7627-9 / DL: T.1383-2007

Tapia Coba, Fany Mavel. (2020). *Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID 19) en el Perú y su aplicación continua*. Revista oficial del Poder Judicial. Vol. 11, n, 13, enero-junio, 2020. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <file:///C:/Users/User/Downloads/53-Texto%20del%20art%C3%ADculo-157-4-10-20200820.pdf>

Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho Individual de Trabajo*. Lima. Gaceta jurídica.

Universidad Internacional de Valencia (VIU). (s/f). *Influencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) sobre la salud de los Trabajadores*. Recuperado el 10 de agosto de 2023 de <file:///C:/Users/User/Downloads/Influencia-de-las-Tecnolog%C3%ADas-de-la-Informaci%C3%B3n-y-de-la-Comunicaci%C3%B3n-TIC-sobre-la-salud-de-los-trabajadores.pdf>

Universidad Tecnológica de Chile – INCAP (2018). *Dirección de Planificación y Desarrollo Online*.

Vallejos Cevallos, Vanessa Ivette. (2021). *Trabajo Remoto y prestación de servicios a raíz de la emergencia sanitaria en la Municipalidad de Lambayeque*. [Tesis para obtener el título de Abogada, Universidad Señor de Sipán, Perú]. Recuperado el 18 de agosto de 2023 de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9573/Vallejos%20Zevallos%2c%20Vanessa%20%26%20Lopez%20Diaz%2c%20Robert%20o.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Villalba Carrillo, Andrea Carolina. (2021). *Regulación y Legislación del Trabajo Remoto en Colombia frente a países pioneros*. [Tesis para obtener el título de Contador Público, Universidad Autónoma de Bucamaranga]. Recuperado el 12 de agosto de 2023 de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/15375/2021_Tesis_Andrea_Carolina_Villalba.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vivanco Núñez, P. M. (2022). *Consistencia de las perspectivas gnoseológicas jurídicas del investigador y los enfoques de investigación metodológica*. Revista Universidad y Sociedad.

ANEXOS



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Regulación del otorgamiento de herramientas y jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo, Lambayeque 2023

Entrevistado/a: _____

Cargo/profesión/grado académico: _____

Institución: _____

Objetivo General:

1. ¿Es necesario proponer la regulación del otorgamiento de las herramientas de trabajo y la jornada laboral en el trabajo remoto para garantizar el derecho al trabajo?

Objetivo Específico 1: Diagnosticar el marco legal aplicable al trabajo remoto en el Perú

2. ¿Cuál es la normativa aplicable al trabajo remoto en el Perú?

3. ¿Considera que las normas garantizan un adecuado desarrollo del trabajo remoto? Si, No ¿Por qué?

4. ¿SUNAFIL y El Ministerio de trabajo controla si se cumplen las normas sociolaborales respecto al trabajo remoto? Si no ¿Por qué?

Objetivo Específico 2: Identificar el marco legal aplicable al trabajo remoto en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.

5. ¿En los convenios de la OIT suscritos por el estado peruano se ha previsto condiciones para el trabajo remoto? ¿Cuáles son?

6. ¿Qué ha previsto la doctrina internacional respecto al trabajo remoto? ¿Cuáles son los autores que han profundizado sobre el trabajo remoto?

7. ¿Qué ha previsto la jurisprudencia comparada respecto al trabajo remoto?

Objetivo Específico 3: Reconocer las herramientas de trabajo para ejecución de trabajo remoto.

8. ¿Cuál es la normativa aplicable que regula el otorgamiento de las Herramientas de Trabajo en el Perú?
¿Son efectivas? Sí, No ¿Por qué?

9. ¿Usted o la institución dónde labora deben de asumir el otorgamiento de las Herramientas de Trabajo?
¿Por qué?

10. ¿De qué manera SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo regula la supervisión del otorgamiento de las Herramientas de Trabajo?

11. ¿Con qué Herramientas de Trabajo realizas el Trabajo Remoto?

Objetivo Específico 4: Analizar la jornada laboral en el trabajo remoto.

12. ¿Te parece que la SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo realizan una supervisión de la jornada laboral en el desarrollo del Trabajo Remoto en el lugar donde se implementa?

13. ¿En el Trabajo Remoto se respeta la jornada laboral? Sí, No ¿Por qué?

Objetivo 5: Examinar el derecho al trabajo en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia comparada.

14. ¿SUNAFIL y El Ministerio del Trabajo a través de las normas garantizan el derecho al trabajo en el Trabajo Remoto?



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.



I. DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Juan Miguel Juárez Martínez
- 1.2. GRADO ACADÉMICO Y PROFESIÓN: Doctor en derecho y ciencia política /abogado.
- 1.3. CARGO ACTUAL: Docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.4. INSTRUMENTO A VALIDAR: Entrevista

II. AUTOR: Correa Vega Manuel Demetrio

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIAS
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta formulado de acuerdo a los objetivos planteados.	X		
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad del instrumento	X		
6	INTENCIONALIDAD	Está de acuerdo para validar las variables o a las hipótesis.	X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en fundamentos teóricos y/o científicos.	X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre variables.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la hipótesis.	X		
10	PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.	X		

*Según sea el enfoque del estudio (cuantitativa, cualitativa o mixta)

Fuente: APROBADO: 90-100% (8-10 PUNTOS) / Si observa el 50% (corregir) / Si es menor al 50% replantear).

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

FECHA: 31/03/2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Juan Miguel Juárez Martínez

Dr. Juan Miguel Juárez Martínez
DOCENTE UNIVERSITARIO ORDINARIO
DNU 141



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Leyla Ivon Vilchez Guivar de Rojas
- 1.2. GRADO ACADÉMICO Y PROFESIÓN: Doctora en derecho y ciencia política / abogado.
- 1.3. CARGO ACTUAL: Docente de la Universidad Particular de Chiclayo
- 1.4. INSTRUMENTO A VALIDAR: Entrevista

II. AUTOR: Correa Vega Manuel Demetrio

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIAS
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta formulado de acuerdo a los objetivos planteados.	X		
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad del instrumento	X		
6	INTENCIONALIDAD	Está de acuerdo para validar las variables de las hipótesis.	X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en fundamentos teóricos y/o científicos.	X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre variables.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la hipótesis.	X		
10	FERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.	X		

*Según sea el enfoque del estudio (cuantitativo, cualitativo o mixto)

Fuente: APROBADO: 90-100% (8-10 PUNTOS) / Si observa el 50% (corregir) / Si es menor al 50% replantear).

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

FECHA: 27/03/2023

Dra. Vilchez Guivar de Rojas Leyla Ivon



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

I. DATOS GENERALES:

- 1.5. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Fernando Manuel Rojas Calderón
- 1.6. GRADO ACADÉMICO Y PROFESIÓN: Magister en Derecho Constitucional /abogado.
- 1.7. CARGO ACTUAL: Gerente del Estudio Jurídico Gulvar Rojas
- 1.8. INSTRUMENTO A VALIDAR: Entrevista

II. **AUTOR:** Correa Vega Manuel Demetrio

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIAS
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta formulado de acuerdo a los objetivos planteados.	X		
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad del instrumento	X		
6	INTENCIONALIDAD	Está de acuerdo para validar las variables de las hipótesis.	X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en fundamentos técnicos y/o científicos.	X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre variables.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde el propósito de la hipótesis.	X		
10	PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.	X		

*Según sea el enfoque del estudio (cuantitativo, cualitativo o mixto)

Fuente: APROBADO: 90-100% (8-10PGTAS.) / Si observa el 50% (corregir) / Si es menor al 50% replantear).

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

V. V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

FECHA: 27/03/2023

Mg. Fernando Manuel Rojas Calderón